

Empirická studie

PISOŇOVÁ, M. 2017. Rozvoj profesijných kompetencií učiteľov v Slovenskej republike prostredníctvom aktualizáčného vzdelávania. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, roč. 7, č. 1, s. 92–117. ISSN 1804-526X.

DOI: <http://dx.doi.org/10.11118/lifele2017070192>.

Příspěvek redakce obdržela: 29. 3. 2016.

Upravený příspěvek po recenzním řízení přijat k publikování: 8. 10. 2016.

ROZVOJ PROFESIJNÝCH KOMPETENCIÍ UČITEĽOV V SLOVENSKEJ REPUBLIKE PROSTREDNÍCTVOM AKTUALIZAČNÉHO VZDELÁVANIA

Mária PISOŇOVÁ

Abstrakt: V súčasnosti sa vedú v Slovenskej republike mnohé diskusie zamerané na prínos jednotlivých druhov kontinuálneho vzdelávania pre prácu učiteľa. Témou empirickej štúdie je preto analýza kontinuálneho vzdelávania učiteľov primárneho vzdelávania s akcentom na aktualizáčné vzdelávanie. Pri koncipovaní obsahu bola použitá odborná literatúra autorov, ktorí sa vo svojej vedeckej činnosti zameriavajú na andragogiku a pedeutológiu, ako napr. I. Pavlov, G. Porubská (Petrová), B. Kosová, J. Veteška, B. Lazarová, B. Kasáčová a ďalších. Pri spracovaní štúdie sme čerpali aj zo slovenských legislatívnych noriem a predpisov, ktoré špecifikujú podmienky a požiadavky na kontinuálne vzdelávanie. Na účely komparácie niektorých pojmov bolo nevyhnutné siahnuť aj po českých zdrojových dokumentoch. V príspevku sme identifikovali motivačné faktory, ktoré podnecovali učiteľov primárneho vzdelávania (ďalej len na I. stupni ZŠ) k účasti na kontinuálnom vzdelávaní. Akcent štúdie spočíval vo význame aktualizáčného vzdelávania pre pedagogickú prax. Na základe konštatovaného sme mali možnosť objektívne hodnotiť prínos uvedeného druhu vzdelávania pre prax, a tak pomenovať bariéry v implementácii jeho obsahu do vzdelávacích programov, resp. do edukačnej reality. Takto získané dáta poukázali na určité nedostatky kontinuálneho vzdelávania, ktoré súvisia najmä s očakávaniami respondentov a celkovým poslaním celoživotného vzdelávania učiteľov. Na základe získaných dát boli formulované námety na diskusiu a praktické návrhy s cieľom rozvíjať pedagogickú vedu.

Kľúčové slová: kontinuálne vzdelávanie, aktualizáčné vzdelávanie, celoživotné vzdelávanie, ďalšie vzdelávanie učiteľov, učitelia, základná škola, edukácia, kvalita, efektívnosť, výskum, respondenti, odporúčania pre prax

Development of professional competencies of teachers in the Slovak Republic through update training

Abstract: Currently, in Slovakia, there appear many discussions about the benefits of individual kinds of continuous training for teacher's work. The topic of the empirical study is, therefore, analysis of continuous training of primary and lower-secondary level teachers with the emphasis on update training. When creating the content, professional literature by authors who focus in their scientific activities on andragogy and pedeutology e.g. I. Pavlov, G. Porubská (Petrová), B. Kosová, J. Veteška, B. Lazarová, B. Kasáčová etc. was used. When preparing the study we also used Slovak legislative standards and regulations which define conditions and requirements for continuous training. For the purpose of comparison of certain terms, it was necessary to use also Czech source documents. In the article, we identified the motivational factors which incited primary and lower-secondary level teachers (further only on primary level) to participate in continuous training. The focus of the study was on the importance of update training for teaching practice. Based on this we were able to objectively evaluate the benefits of the presented type of training for the practice and therefore define barriers in the implementation of its content into educational programmes or the educational reality. The obtained data pointed out certain deficiencies of continuous training which are related mainly to the expectations of the respondents and with the overall mission of lifelong learning of the teachers. Based on the obtained data topics for discussion and practical suggestions were formulated with the aim to develop educational science.

Key words: continuous training, update training, lifelong learning, teacher training, teachers, primary school, education, quality, efficiency, research, respondents, suggestions for practice

Nájsť správnu odpoveď na otázku, „aký by mal byť kvalitný učiteľ?“, je pomerne náročné, nakoľko existujú isté rozdiely v požiadavkách na učiteľskú profesiu či už zo strany žiakov, ich zákonných zástupcov, ostatnej verejnosti, ale aj z pohľadu odborníkov. Najčastejšie je učiteľ charakterizovaný ako osobnosť, ktorá trávi so žiakom väčšinu času, formuje ho po všetkých stránkach a aktívne sa podieľa na jeho príprave pre budúci život, pričom ide o náročnú, spoločensky veľmi významnú profesiu. Od súčasnej školy sa očakáva, že poskytne žiakom moderný a efektívny proces edukácie, pričom kvalita vzdelávania a následný úspech reforiem a inovácií, závisí do značnej miery od profesionality učiteľov. Proces zvyšovania odbornosti pedagóga si vyžaduje flexibilné reagovanie na súčasné požiadavky a trendy, ktoré sú hlav-

ným cieľom celoživotného, resp. kontinuálneho vzdelávania pedagogických a odborných zamestnancov.

Cieľom uvedenej štúdie je preto uskutočniť teoretickú analýzu problematiky kontinuálneho vzdelávania učiteľov primárneho vzdelávania s akcentom na aktualizčné vzdelávanie, ako aj riešenie deskriptívneho výskumného problému zameraného na zistenie súčasného stavu a očakávaní cieľovej skupiny, t. j. učiteľov primárneho vzdelávania v súlade s obsahom absolvovaných vzdelávacích programov.

1 Podstatné znaky kompetenčného profilu pedagogického zamestnanca

V tradičnom ponímaní bol učiteľ primárne považovaný za poskytovateľa poznatkov žiakom. Vychádzajúc zo súčasnej funkcie školy a profesijného modelu učiteľstva, ktorý zdôrazňuje subjektívno-objektívnu rolu učiteľa v interakcii so žiakmi a prostredím, učiteľ je spolutvorcom edukačného prostredia, klímy triedy, organizuje a koordinuje činnosti žiakov, riadi a hodnotí proces učenia a jeho výsledky. Průcha (1997) charakterizuje učiteľa ako jedného z hlavných aktérov vzdelávacieho procesu, profesijne kvalifikovaného pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva učiteľské povolanie.

Podľa Kasáčovej (2002, s. 35) každá profesia, teda aj učiteľská, formuluje svoje špecifiká v niekoľkých úrovniach, ktoré sú vyjadrené v dimenziách profesionality a ich znakov. Ide o tieto úrovne profesionality:

Individuálna – osobnostné predpoklady a charakteristiky, ktoré má profesionál spĺňať;

Spoločenská – formulujú sa v nej úlohy a povinnosti profesionála a požiadavky spoločnosti na jeho pracovný výkon, ako aj akceptovateľné normy jeho profesionálneho konania;

Kvalifikačná – konkretizuje sa v nej požadované vzdelanie, jeho úroveň, typ, špecializácia a požiadavky na ďalší kvalifikačný postup.

Každý učiteľ je reprezentantom školy, čím zvyšuje, alebo znižuje jej kvalitatívnu úroveň, či prestíž. Z uvedeného je zrejmé, že každý člen pedagogického zboru by mal byť profesionálom. Helus (Kasáčová, 2004, s. 89) charakterizuje osobnosť učiteľa ako odborníka spĺňajúceho kvalifikačné požiadavky, s čím súvisí forma a úroveň jeho pregraduálnej prípravy. Zároveň predstavuje plnohodnotnú osobnosť disponujúcu s poznatkami, názormi, postojmi, ktoré reprezentujú akceptovateľného partnera pre rodičov, kolegov, odborníkov, s ktorými vstupuje do vzájomnej interakcie akcentujúc rozvoj osobnosti svojich žiakov. Každý učiteľ disponuje výrazným formatívnym vplyvom na žiakov. Žiaci sa s ním v mnohých oblastiach identifikujú, preberajú spôsoby

komunikácie, názory, postoje, ako aj vzorce správania sa učiteľa k ostatným. Účinnosť a kvalita výchovno-vzdelávacej práce tak závisí od učiteľovej všeobecnej kultúry, odbornosti i mravného profilu. Základy osobnosti pedagogického zamestnanca sa utvárajú počas prípravy na povolanie. Osvojuje si odborné i pedagogické spôsobilosti, zručnosti, znalosti, vedomosti, pričom jeho ďalší rozvoj závisí od sebazvedávania, resp. ďalších foriem celoživotného vzdelávania. Sebarozvoj osobnosti v učiteľskom vzdelávaní znamená pripravenosť učiteľa na proces sebariadenia, v ktorom uplatňuje svoju schopnosť poznávať seba samého, plánovať si ciele, realizovať ich, kontrolovať, hodnotiť vlastné výsledky, korigovať ďalšie aktivity v prospech pedagogickej praxe. Tie sa neskôr stávajú podkladom pre vlastný profesijný rast.

Ako bolo uvedené vyššie, učiteľská profesia vyžaduje od pedagóga, aby disponoval odbornými kvalitami a požadovaným morálnym profilom. Je dôležité si uvedomiť, že všetky uvedené charakterové črty je nutné chápať komplexne.

Průcha et al. (1997) definuje kompetenciu učiteľa ako „súbor profesijných vedomostí a dispozícií, ktorými má byť vybavený učiteľ, aby mohol efektívne vykonávať svoje povolanie.“ K tomuto citátu je potrebné dodať, že osvojené kompetencie majú pre učiteľa skutočný význam len vtedy, ak sú prostriedkom na zvýšenie efektivity v edukačnej realite.

Charakteristike pojmu kompetencia je v teórii i výskumoch v poslednom desaťročí venovaná systematická pozornosť. V slovenskej i zahraničnej odbornej literatúre sa normatívnemu poňatiu učiteľskej profesie a s ňou súvisiacim kompetenciám venuje množstvo autorov.

Domnievame sa, že pre úspešný výkon učiteľského povolania sú dôležité najmä:

- odborné spôsobilosti získané vysokoškolským štúdiom,
- výkonová spôsobilosť, ktorá je podmienená fyzickou a neuropsychickou schopnosťou zvládania pracovného vypätia,
- osobnostná spôsobilosť zahrňujúca aj vôľové vlastnosti, charakter, sociálnu zrelosť,
- spoločenská spôsobilosť predstavuje morálne vlastnosti učiteľa, ako nositeľa určitých hodnôt,
- motivačná spôsobilosť je spätá so stotožnením sa s rolou učiteľa i angažovanosťou pre jej realizáciu Pařízek (Průcha, 2001, s. 32).

2 Celoživotné vzdelávanie učiteľov v Slovenskej republike v komparácii s podmienkami v Českej republike

„Vzdelávacia politika by mala pružne reagovať na vonkajšie a vnútorné zmeny spoločenského charakteru a prinášať také ponuky a možnosti vzdelávania, ktoré uvedené snahy podporujú a prispievajú k efektívnemu vzdelávaniu a rozvoju.“ (Veteška, 2011, s. 11).

V Slovenskej republike reaguje na uvedenú požiadavku Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 445/2009 Z. z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancoch. Špecifikom odbornej terminológie zameranej na uvedenú problematiku je skutočnosť, že celoživotné vzdelávanie pedagogických zamestnancov nahrádza v Slovenskej republike (ďalej len SR) pojem kontinuálne vzdelávanie. Z uvedeného dôvodu zákon definuje druhy kontinuálneho vzdelávania a nie celoživotného vzdelávania.

V Českej republike upravuje uvedenú problematiku Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovníkoch v znení platnej novely v § 24 s názvom Další vzdělávání pedagogických pracovníků. V § 24 (1) sa uvádza nasledovné: „Pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci.“

Jedným z rozdielov medzi slovenskou a českou školskou legislatívou je, že v SR sú zamestnanci škôl, školských zariadení a iných inštitúcií zaradení do kategórií pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov (§ 12 a 19 Z. č. 317/2009), pričom vedúci pedagogickí a vedúci odborní zamestnanci sú na kariérovej pozícii (§ 32 Z. č. 317/2009).

Ďalším rozdielom je spôsob definovania druhov kontinuálneho, resp. ďalšieho vzdelávania v oboch krajinách. V Českej republike upravuje druhy ďalšieho vzdelávania pedagogických pracovníkov Vyhláška č. 317/2005 o ďalšom vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků v znení neskorších noviel v § 1. Medzi ne sa zaraďuje: štúdium k splneniu kvalifikačných predpokladov, štúdium k splneniu ďalších kvalifikačných predpokladov a štúdium na prehĺbenie odbornej kvalifikácie.

V Slovenskej republike patria medzi druhy kontinuálneho vzdelávania: adaptačné vzdelávanie, aktualizčné vzdelávanie, inovačné vzdelávanie, špecializačné vzdelávanie a funkčné vzdelávanie (§ 35 Z. č. 317/2009). Podrob-

nosti o jednotlivých druhoch vzdelávania upravuje Vyhláška č. 445/2009 Z. z.

Keďže predmetom tohto príspevku je analýza aktualizačného vzdelávania, budeme sa tejto problematike venovať v ďalších častiach príspevku podrobnejšie.

Kontinuálne vzdelávanie na Slovensku reflektuje zmeny požiadaviek na výkon tej-ktorej profesie, v našom prípade na jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov, ale aj príslušné kariérové pozície. Tieto faktory výrazne ovplyvňujú kvalitu samotnej školy. Z uvedeného dôvodu je dôležité, aby jej manažment vytváral vhodné príležitosti na profesionálny rozvoj učiteľov.

Kontinuálne vzdelávanie je súčasťou celoživotného vzdelávania, zamerané na doplnenie, rozširovanie, prehĺbovanie alebo obnovenie kvalifikácie, ktorá je predpokladom na výkon odbornej činnosti v súlade s osobitnými predpismi. Zároveň umožňuje učiteľovi vyrovnáť sa s meniacimi sa podmienkami.

Profesijný rozvoj učiteľov garantuje kontinuálne vzdelávanie, ktoré je súčasťou celoživotného vzdelávania. Podľa Pavlova (2002, s. 9) je kontinuálne vzdelávanie „neustály proces, ktorý zahŕňa všetky dimenzie rozvoja osobnosti učiteľa a jeho profesijných kompetencií. Súčasne vytvára osobnostné predpoklady a vnútornú motiváciu k životnej spôsobilosti využívať formálne, neformálne a neinštitucionálne príležitosti na tvorivé zdokonaľovanie kvality výkonu povolania a edukácie žiakov.“

Účelom kontinuálneho vzdelávania je uspokojovať potreby a naplňovať očakávania:

- učiteľa, jeho individuality v profesijnej role,
- školy, ktorá ako edukačná inštitúcia poskytuje profesionálne vzdelávacie služby,
- spoločnosti, garantujúcej systém poskytovania profesionálnych vzdelávacích služieb.

Kontinuálne vzdelávanie zároveň vytvára priestor pre vyrovnanie sa učiteľov s novými požiadavkami pedagogickej vedy na výkon učiteľskej profesie, ale aj s meniacimi sa podmienkami na výkon ich povolania z dôvodu historických, politických, ekonomických a demografických zmien (Kasáčová et al., 2006, s. 108).

Bez kontinuálneho vzdelávania by sa nemohla uskutočňovať transformácia školstva, učiteľ by nebol schopný vyrovnáť sa so zmenami v spoločnosti, ktorá si vyžaduje výchovu novej generácie žiakov.

Na základe uvedeného je cieľom kontinuálneho vzdelávania:

- osobnostný a profesijný rozvoj učiteľov, so zameraním na aktualizáciu a inováciu predmetových, didaktických vedomostí a zručností,

- zvyšovanie kvality vzdelávacieho systému a poskytovaného vzdelania, kvality škôl a vyučovacích stratégií, s akcentom rozvíjať medzipredmetové a medziľudské vzťahy, tímovú spoluprácu, inovovať vzdelávanie v oblasti školského manažmentu,
- znalosť sociálneho a životného prostredia, ktoré ovplyvňuje správanie mladých ľudí a ich adaptáciu na spoločenské a kultúrne zmeny (Pavlov a kol., 2006, s. 109–110).

Kontinuálne profesijné vzdelávanie učiteľov predstavuje predovšetkým vytváranie vzdelávacích príležitostí ako predpokladu plynulého rozvíjania kompetencií súvisiacich s riadením procesov učenia sa žiakov na vyučovaní, kompetencií súvisiacich s vlastným odborom.

Medzi hlavné funkcie kontinuálneho vzdelávania patrí:

- Kompenzačná funkcia – predchádza rutine a zastaraným procesom, udržiava na primeranej úrovni profesijné kompetencie počas celej profesijnej dráhy.
- Rozširujúca – zameriava sa na rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti, resp. na získanie špecializácie potrebnej na výkon vybraných špecifických školských úloh a funkcií.
- Adaptačná – pomáha začínajúcim učiteľom prispôbiť sa podmienkam a potrebám školy, vyučovania v začiatkoch ich pedagogickej praxe.
- Inovačná – zabezpečuje prepojenie medzi pedagogickou teóriou a praxou, medzi navrhovanými reformami a ich uplatnením v školskej praxi.
- Motivačná – vytvára potrebu vzdelávania, sebvzdelávania s cieľom celoživotného profesijného a osobnostného rozvoja (Pavlov, 2002, s. 11).

Medzi najvýznamnejšie princípy kontinuálneho vzdelávania patrí právo a povinnosť rozvíjať svoje profesijné kompetencie, slobodná voľba kariérnej cesty a prepojenie profesijného rozvoja s kariérnym systémom a odmeňovaním. Všetky kategórie pedagogických zamestnancov majú rovnaké možnosti pre sebarozvoj. Ten má smerovať k zdokonaľovaniu procesu edukácie. Kvalita učiteľskej profesie vo veľkej miere závisí od kvality vzdelávania, od presnej formulácie cieľov, funkcie, obsahu, druhov, foriem a metód, v nadväznosti na prípravné vzdelávanie. Kontinuálne vzdelávanie sa tak stáva prostriedkom profesijného rozvoja učiteľa v kariérnom systéme.

Profesijný rozvoj podľa Pavlova (2008, s. 10) je „permanentný proces, zameraný na rozvoj osobnosti učiteľa, jeho kompetencií a súčasne vytvára osobnostné predpoklady k celoživotnej spôsobilosti využívať formálne, neformálne vzdelávanie a informálne učenie na zdokonaľovanie kvality výkonu profesie a edukácie žiakov“.

Formálne vzdelávanie sa viaže k inštitúciám určeným na vzdelávanie a odbornú prípravu. Vedie k získaniu oficiálne uznávaných dokladov a k nadobudnutiu kvalifikácie, pričom jeho funkciu, ciele, obsah, organizačné formy a spôsoby hodnotenia sú vymedzené právnymi predpismi. Neformálne vzdelanie je zamerané na získanie vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré môžu umožniť pedagógovi zlepšiť jeho spoločenské a pracovné uplatnenie. Jeho absolvovaním však nezíska stupeň vzdelania. Informálne vzdelávanie je chápané ako proces získavania vedomostí, osvojovania si zručností a kompetencií z každodenných skúseností a činností v práci, v rodine, vo voľnom čase, v rámci sebavzdelávania, keď učitelia sa nemajú možnosť overiť si nadobudnuté znalosti (napr. televízne jazykové kurzy).

Učiteľ sa profesionálne rozvíja v permanentnom procese, začínajúcom pregraduálnou prípravou a pokračujúcom počas celej kariérnej dráhy.

Kohnová et al. (Lazarová, 2006, s. 14) charakterizuje ďalšie vzdelávanie učiteľov ako:

- systematický, nepretržitý a koordinovaný proces, ktorý nadväzuje na pregraduálne vzdelávanie a trvá po celú dobu profesionálnej kariéry učiteľa,
- celoživotné rozvíjanie profesijných kompetencií učiteľa a trvalý rozvoj učiteľa,
- spoločensky významnú oblasť vzdelávania dospelých,
- základný predpoklad pre transformáciu školstva,
- najefektívnejšiu formu transformácie obsahu i metód výchovy a vzdelávania v školstve, súvisiace so spoločenskými reformami.

Je potrebné zdôrazniť, že priebeh ďalšieho profesijného rozvoja učiteľa závisí do istej miery od profesionality manažmentu školy, ktorý by mal vytvárať adekvátne podmienky a príležitosti na uspokojovanie vzdelávacích potrieb učiteľov (Pisoňová, 2011; Pisoňová, 2012; Pisoňová et al., 2014). Za ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov zodpovedá totiž aj riaditeľ, ktorého aktivity v tejto oblasti majú smerovať k progresívnemu rozvoju školy, prostredníctvom osobnostného rozvoja učiteľov, resp. ich sociálnych a kognitívnych kompetencií.

Každý systém vzdelávania by mal byť uskutočnený na základe nasledovných požiadaviek:

- Analyzovať a identifikovať vzdelávacie potreby školy a učiteľov. Jej súčasťou je aj presné definovanie požadovaného druhu vzdelania, špecifikácie, aké vedomosti a spôsobilosti je potrebné u jednotlivcov rozvíjať a ktoré postoje treba zmeniť.

- Definovať ciele vzdelávania tak, aby účastníkom vzdelávania bol obsah, ktorý si majú osvojiť a aké zmeny majú nastať v ich poznatkoch, zručnostiach i postojoch, jasný.
- Plánovať a projektovať vzdelávanie, ktorého výsledkom je plán vzdelávacích programov smerujúci k uspokojovaniu vzdelávacích potrieb, splneniu cieľov vzdelávania a k zabezpečeniu poskytovateľa vzdelávania.
- Realizovať vzdelávanie, ktoré prebieha podľa plánu.
- Hodnotiť a určiť diagnózu, pričom hodnotenie musí prebiehať priebežne a po ukončení vzdelávacích aktivít, s cieľom zistiť, do akej miery boli splnené vzdelávacie ciele. Výsledky hodnotenia sú podkladom pre riaditeľa pre určovanie ďalších postupov (Prusáková, 2000, s. 15–16).

Pri tvorbe plánu kontinuálneho vzdelávania by mal teda každý riaditeľ školy rešpektovať predchádzajúce kroky. Tie následne schvaľuje zriaďovateľ školy. Plán kontinuálneho vzdelávania je zároveň nástrojom postupnej realizácie školského vzdelávacieho programu alebo výchovného programu.

Plán kontinuálneho vzdelávania zvyčajne obsahuje identifikačné údaje školy, legislatívne východiská, ciele kontinuálneho vzdelávania, situačnú analýzu školy, profilové zameranie školy. Súčasne musí rešpektovať plány a podnety metodického združenia, či predmetovej komisie i osobné plány profesijného rastu pedagogických zamestnancov. Tie musia korešpondovať so strategickými plánmi školy.

Kvalita práce pedagóga vo veľkej miere závisí od kvality systému vzdelávania. Z uvedeného dôvodu je nevyhnutné zvýšiť záujem učiteľov o celoživotný rozvoj profesijných kompetencií. Obsah kontinuálneho vzdelávania umožňuje učiteľovi zvoliť si kariérové cesty, ktorými môže sledovať celoživotné zachovávanie štandardných pedagogických kompetencií, získanie expertných pedagogických kompetencií (absolvovanie prvej, resp. druhej atestácie) alebo nadobudnutie špecializovaných a riadiacich kompetencií (absolvovanie špecializačného alebo funkčného vzdelávania).

Kvalita vzdelávacích programov súvisí s profesionálnym postojom poskytovateľov, ktorí sú stále častejšie učiteľmi vnímaní ako tí, ktorí ponúkajú vzdelávacie služby. Preto by mali byť učelia kontinuálneho vzdelávania schopní flexibilne reagovať na vzdelávacie potreby učiteľov.

Spokojnosť účastníkov s obsahom, metódami i atmosférou na vzdelávacích akciách sú dôležitým motivačným činiteľom pre opätovný záujem o kvalitné vzdelávanie. Vzdelávacia činnosť je úspešná vtedy, ak učiteľ kontinuálneho vzdelávania dokáže prepojiť teoretické poznatky s ich praktickým využitím, berie ohľad na potreby účastníkov, dokáže ich aktivizovať k činnostiam, vie oceniť ich prácu, vytvorí pozitívnu klímu a pracuje s maximálnym nasadením

využívajúc odborné poznatky. Obsahy programov kontinuálneho vzdelávania reagujú na aktuálne potreby pedagogickej a odbornej praxe, pričom vychádzajú z kurikula, cieľov a úloh výchovy a vzdelávania. Vzdelávacie programy sú orientované na rozvoj profesijných kompetencií viazaných na nové ciele, obsahy, metódy, formy, prostriedky výučby tak, aby sa stotožňovali s reformami, školou, potrebami učiteľov i žiakov. Celková kvalita vzdelávacích programov je riadená systémom akreditácií, preto kontinuálne vzdelávanie neplní funkciu odstraňovania nedostatkov pregraduálneho štúdia, ale stáva sa súčasťou celoživotného vzdelávania. Zároveň má prispieť k profesijnému rozvoju učiteľov v rámci kariérneho systému. V zmysle platných právnych noriem a predpisov zamestnanec s minimálne tromi rokmi pedagogickej činnosti môže požiadať o overenie profesijných kompetencií získaných výkonom jeho pedagogickej činnosti, výkonom jeho odbornej činnosti alebo sebvzdelávaním. Overenie prebieha pred skúšobnou komisiou a spôsobom určeným pre tento druh akreditovaného programu kontinuálneho vzdelávania. Overenie profesijných kompetencií nie je možné uskutočniť prostredníctvom funkčného inovačného vzdelávania, ani funkčného aktualizáčného vzdelávania. Úspešné overenie kompetencií sa v tomto prípade považuje za absolvovanie príslušného programu kontinuálneho vzdelávania.

Všetky vyššie uvedené druhy kontinuálneho vzdelávania (okrem adaptačného vzdelávania) sa môžu uskutočňovať len prostredníctvom vzdelávacieho programu kontinuálneho vzdelávania akreditovaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, ktoré ho vydá na základe posúdenia jeho cieľov, obsahu, rozsahu, formy, spôsobu ukončenia a personálneho zabezpečenia. Prihliada na odborné stanovisko akreditačnej rady. Po ukončení platnosti akreditácie nie je možné predĺžiť jej platnosť, ale je potrebné predložiť nový program k akreditácii.

Akreditované programy kontinuálneho vzdelávania majú prispieť k stratégii podpory celoživotného vzdelávania pedagogických a odborných zamestnancov prostredníctvom systematického poskytovania informácií a k skvalitneniu odbornej a profesijnej úrovne učiteľov. Odborným garantom programov kontinuálneho vzdelávania je fyzická osoba, ktorá na základe a v rozsahu nadobudnutej odbornej spôsobilosti zodpovedá za kvalitu obsahu programu, za kvalitu jeho uskutočňovania i za dodržanie kvalifikačných predpokladov lektorov a ich odborný výkon.

Absolvovaním uvedených programov si pedagogickí zamestnanci aktualizujú profesijné kompetencie s dôrazom na inovácie v oblasti edukácie, didaktiky a metodiky edukácie, využiteľné pri výkone pedagogickej a riadiacej činnosti. Súčasne pedagogický a odborný zamestnanec splní požiadavky na

zaradenie do príslušného kariérneho stupňa alebo kariérnej pozície a aktualizuje alebo inovuje svoje profesijné kompetencie s dosahom na odmeňovanie.

2.1 Charakteristika aktualizačného vzdelávania

V rámci cieľa našej štúdie sa zameriame na charakteristiku aktualizačného a inovačného vzdelávania, ktoré sa niekedy v praxi zamieňajú.

Aktualizačné vzdelávanie poskytuje aktuálne poznatky a zručnosti potrebné na udržanie si profesijných kompetencií na štandardný výkon. Je zamerané na prehĺbovanie, rozvíjanie a rozširovanie pedagogických vedomostí a zručností, alebo na prípravu na vykonanie atestácie. Poslaním tohto druhu vzdelávania je pružne reagovať na všetky zmeny, ktoré pedagogická a odborná prax prináša, čiže aktualizovať profesijné kompetencie v súlade s novými podmienkami. Aktualizačné vzdelávanie sa uskutočňuje v rozsahu 20 až 60 vyučovacích hodín a trvá najviac po dobu 10 mesiacov.

Inovačné vzdelávanie umožňuje pedagogickým zamestnancom zdokonaľiť svoje profesijné kompetencie potrebné na štandardný výkon pedagogickej činnosti alebo na štandardný výkon odbornej činnosti. Inovačné vzdelávanie je realizované v rozsahu 60 až 110 vyučovacích hodín a trvá najviac 12 mesiacov.

Rozdiel medzi aktualizačným a inovačným vzdelávaním je potrebné hľadať v definícii slov aktualizácia a inovácia. Slovník cudzích slov definuje aktualizáciu ako proces sprítomňovania, uskutočňovania niečoho vo vzťahu k prítomnosti, doplnenie o najnovšie údaje. Inováciu definuje ako obnovu, zdokonaľovanie, t. j. malo by ísť o vyššiu úroveň. Na základe uvedeného by si mali pedagógovia inovačným vzdelávaním obnovovať profesijné kompetencie so zameraním na dosiahnutie vyššej úrovne.

3 Metodologický postup výskumnej procedúry

Predmetom uskutočneného výskumu bola realizácia analýzy vzdelávacích potrieb učiteľov primárneho vzdelávania, resp. na I. stupni ZŠ, v kontexte aktualizačného vzdelávania.

Hlavným cieľom výskumu bola identifikácia, analýza a hodnotenie významu aktualizačného vzdelávania pre prácu učiteľov primárneho stupňa.

Čiastkové ciele boli konkretizované nasledovne:

1. Identifikovať hlavné motivačné činitele, ktoré podnietili učiteľov primárneho vzdelávania absolvovať aktualizačné vzdelávanie.
2. Zistiť názory oslovených respondentov na prínos obsahu aktualizačného vzdelávania pre pedagogickú prax.

3. Identifikovať prekážky zapríčiňujúce nedostatočnú implementáciu nadobudnutých poznatkov a zručností do pedagogickej praxe.

Etapizácia výskumu spočívala v nasledovných fázach:

Prípravná fáza – prostredníctvom analytickej a syntetickej metódy spracovania teoretických poznatkov bol vytýčený predmet skúmania, hlavný cieľ výskumu a následne čiastkové ciele.

Realizačná fáza – na základe hlavného cieľa boli formulované čiastkové ciele výskumu. Použitá bola metóda subjektívnych výpovedí respondentov prostredníctvom kvantitatívneho výskumného nástroja – anonymného dotazníka vlastnej konštrukcie. Dotazník bol distribuovaný respondentom v printovej a elektronickej forme. Na základe uskutočneného predvýskumu, ktorého súčasťou bolo 12 respondentov cieľovej skupiny, sa potvrdila zrozumiteľnosť jednotlivých položiek dotazníka, ale aj obsahová a konštrukčná validita výskumného nástroja.

Fáza spracovania výsledkov prieskumu – na spracovanie výsledkov boli použité kvantitatívne metódy analýzy. V rámci nich bol zisťovaný pomer výskytu určitých odpovedí prostredníctvom matematicko-štatistických metód. Na objasnenie vzťahov a poznatkov vyplývajúcich z odpovedí sme použili metódu komparácie, syntézy a analýzy. Záverečná fáza – spracované a vyhodnotené údaje boli interpretované vo forme grafov a tabuliek a kvalitatívneho hodnotenia, konfrontovaného s cieľmi výskumu. V závere boli vytýčené konkrétne odporúčania pre prax.

Ako už bolo spomenuté, na účely výskumu bol použitý výskumný nástroj vlastnej proveniencie – dotazník so sedemnástimi položkami.

V elektronickej podobe ho vyplnilo 119 respondentov, v printovej 11 účastníkov výskumu. Vzhľadom na hlavný cieľ výskumu bol použitý stratifikovaný výber respondentov, ktorými boli učitelia na prvom stupni základných škôl v Slovenskej republike.

Výskumnú vzorku tvorilo celkovo 130 respondentov, ktorí sú pedagogickými zamestnancami základných škôl, vykonávajú pedagogickú činnosť na prvom stupni ZŠ a zároveň sa každý z nich zúčastnil v rámci kontinuálneho vzdelávania aktualizácie vzdelávania. Výber výskumnej vzorky bol determinovaný nasledovnými dôvodmi:

1. Respondentami boli učitelia primárneho vzdelávania, pretože tvorili cieľovú reprezentatívnu vzorku, ktorá hodnotila prínos aktualizácie vzdelávania pre ich pedagogickú prax.
2. Výskumná vzorka spĺňa požiadavku jej reprezentatívnosti, pretože je rôznorodá z hľadiska vekovej diferencovanosti, dĺžky pedagogickej praxe a miesta výkonu pedagogickej praxe.

Tabuľka 1

Motivácia k absolvovaniu aktualizáčného vzdelávania

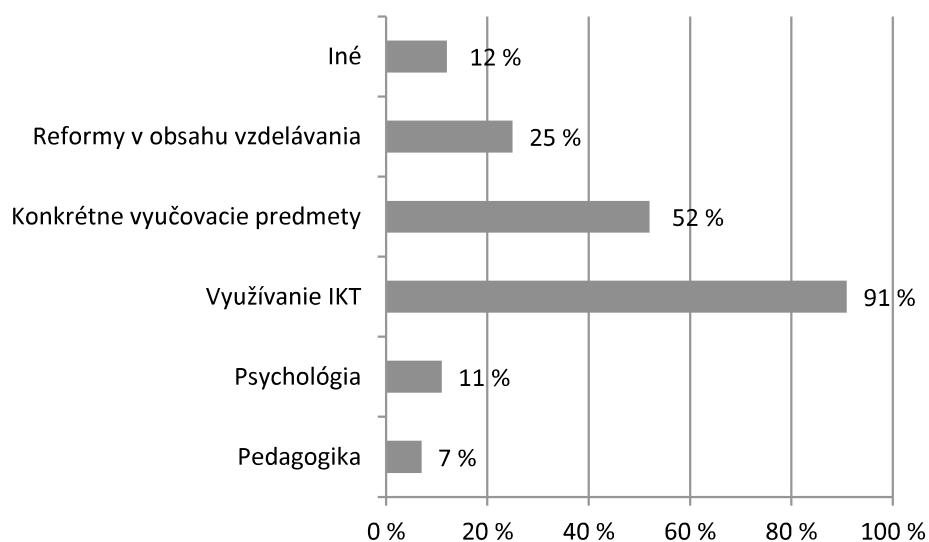
Motivácia k absolvovaniu aktualizáčného vzdelávania	Početnosť a percentuálne vyjadrenie							
	1 bod		3 body		5 bodov		7 bodov	
Zvýšenie platu	9	7 %	17	13 %	14	11 %	90	69 %
Kariérny rast	46	35 %	20	15 %	27	21 %	38	29 %
Zlepšenie profesijných kompetencií	16	12 %	23	18 %	34	26 %	57	44 %
Podnet od riaditeľa/ky ZŠ	85	65 %	17	13 %	16	12 %	13	10 %

3.1 Kvantitatívna analýza a interpretácia niektorých výskumných zistení

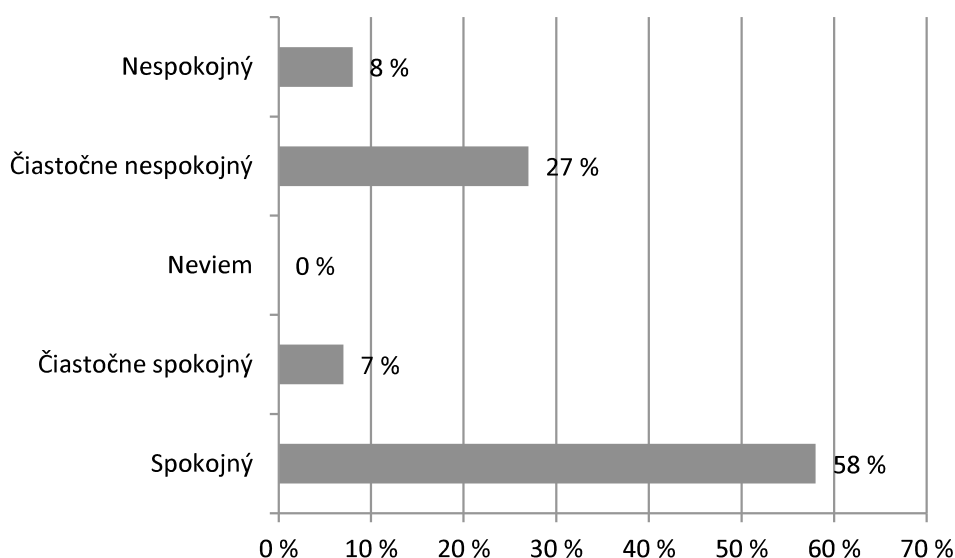
V tejto časti štúdie sú analyzované a interpretované selektované získané údaje, ktoré sú z hľadiska významnosti najzaujímavejšie a najpodnetnejšie.

V otázke zameranej na zistenie faktorov, ktoré ovplyvnili respondentov zúčastniť sa aktualizáčného vzdelávania, učitelia pridelovali najvyšší počet bodov (7) najdôležitejšiemu faktoru a najnižší počet bodov (1) motivačnému činiteľu, ktorý najmenej ovplyvnil ich rozhodnutie o účasti na danom vzdelávaní. Bodové vyhodnotenie zaznamenáva tabuľka 1, pričom pre 90 respondentov bolo najsilnejšou motiváciou zvýšenie platu. Je zrejmé, že respondenti chápu absolvovanie kontinuálneho vzdelávania ako cestu k zlepšeniu ich finančného ohodnotenia. Zaujímavé, ale nie celkom nečakané je zistenie, že pre takmer polovicu respondentov (57) bolo rozhodujúcim dôvodom zlepšenie profesijných kompetencií, z čoho môžeme usudzovať, že táto časť respondentov má stále potrebu vzdelávať sa, aktualizovať svoje vedomosti, zručnosti, schopnosti a profesijne rásť. 38 respondentov uviedlo ako hlavný dôvod kariérny rast, nakoľko prehĺbením stanovených kompetencií absolvovaním kontinuálneho vzdelávania a získaním požadovaného počtu kreditov spĺňa dôležitú podmienku pre vykonanie atestačných skúšok. Na podnet vedenia školy sa zúčastnilo vzdelávania 13 respondentov, u ktorých ani zvýšenie platu, resp. rozšírenie profesijných kompetencií neboli dostatočným argumentom na ich ďalšie vzdelávanie.

V otázke týkajúcej sa oblastí aktualizovania vedomostí a zručností bola respondentom poskytnutá možnosť vybrať si z viacerých oblastí. Obrázok 1 poukazuje na skutočnosť, že takmer všetci respondenti, z celkového počtu až 118, absolvovali vzdelávanie v oblasti využívania informačných a komunikačných technológií, nakoľko je to jedna z kompetencií, ktoré má učiteľ primárneho stupňa rozvíjať u svojich žiakov. Polovica respondentov, t. j. 68, sa zamerala na aktualizáciu v konkrétnych vyučovacích predmetoch. Záujem o vzdelávanie týkajúce sa reforiem v obsahu vzdelávania prejavilo 33 respon-



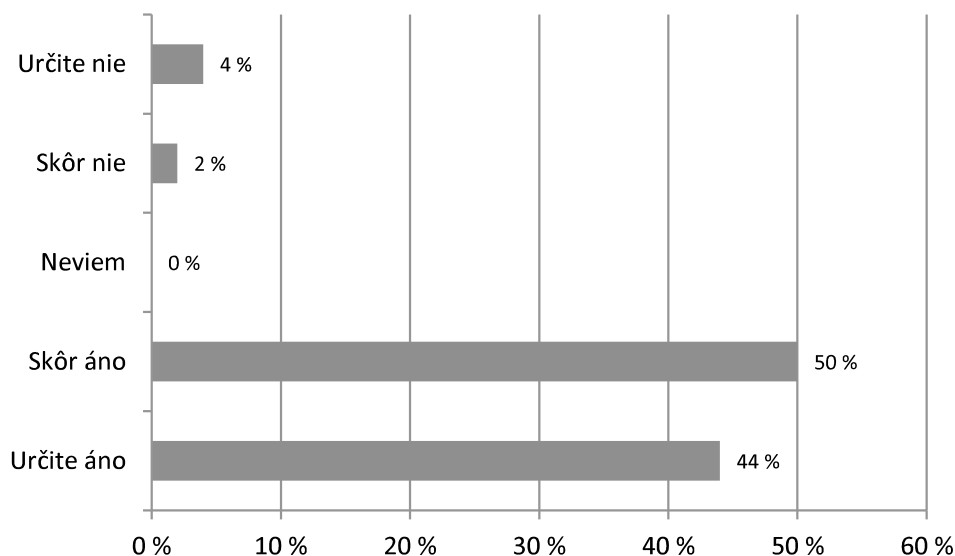
Obrázok 1. Oblasť aktualizovaných poznatkov



Obrázok 2. Spokojnosť, resp. nespokojnosť s obsahom vzdelávacieho programu

dentov, 14 respondenti boli vzdelávaní v oblasti psychológie, 16 respondenti si vybrali aktualizáciu v iných oblastiach. Len deväť respondentov označili oblasť pedagogiky. Z uvedeného vyplýva, že učitelia absolvovali vzdelávacie programy s rôznym obsahovým zameraním.

Obrázok 2 naznačil, že 75 oslovených vyjadruje spokojnosť s obsahom absolvovaného aktualizáčného vzdelávania. 35 respondentov je čiastočne nespokojných. Z uvedeného vyplýva, že zámery a projekty vzdelávacích programov boli reálne, obsah pre učiteľov aktuálny, metódy a formy štúdia inšpiratívne a vcelku akceptovali potreby učiteľskej verejnosti. 9 respondentov uvádzajú čiastočnú spokojnosť a pre 10 respondentov nebol obsah vzdeláva-



Obrázok 3. Využitie nadobudnutých poznatkov v pedagogickej praxi

cieho programu akceptovateľný. Efektivitu obsahu a spokojnosť s obsahom by mali učitelia posudzovať z hľadiska priameho vplyvu na motiváciu žiakov k učeniu a vplyvu použitých stratégií vo vyučovacom procese, ktoré prinesú zvýšenie úrovne školy. Kvalitu vyučovania ovplyvňuje široké spektrum faktorov, kde patrí príprava na vyučovacie hodiny, organizácia vyučovacích a učebných činností, individuálny prístup, vytvorenie pozitívnej klímy v triede, hodnotenie a spätná väzba žiakov.

Na treťom obrázku sú zobrazené výsledky týkajúce sa využitia nadobudnutých poznatkov z aktualizáčného vzdelávania v pedagogickej praxi. 57 respondentov určite využíva osvojený obsah vzdelávacích programov, 65 respondentov sa prikláňa k možnosti skôr áno. Pomerne prekvapujúce boli odpovede 3 respondentov, ktorí označili možnosť skôr nie a 5 respondenti vôbec nevyužívajú informácie, ktoré získali vzdelávacími programami vo výchovno-vzdelávacom procese. Osvojované kompetencie učiteľov v aktualizáčnom vzdelávaní majú význam, ak sú prostriedkom na riešenie problémov, nedostatkov vyskytujúcich sa v edukácii, z čoho vyplýva, že efektívne učenie je neustály proces založený na vlastnom výkone, jeho individuálnej a kolegiálnej reflexii a odbornej podpore poskytovateľov vzdelávania.

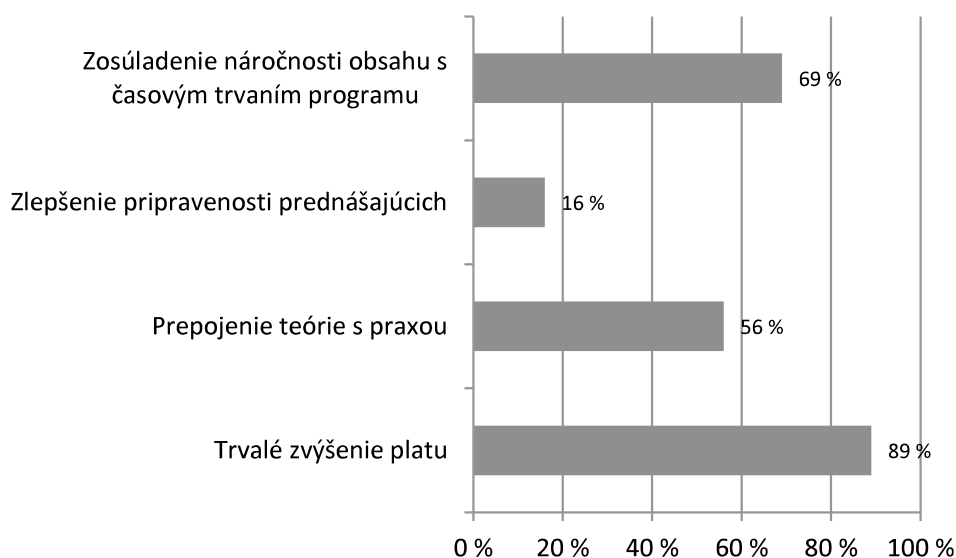
Návrhy na témy obsahu aktualizáčného vzdelávania zobrazené na obrázku 4 sme rozdelili do 7 okruhov, ktoré charakterizujú najčastejšie odpovede respondentov. Jednou z kľúčových kompetencií (Babiaková, 2008, s. 26–27), ktoré sú považované v Európskej únii za dôležité, je integrácia IKT do učebných situácií. Potrebu jej rozvíjania a aktualizovania si uvedomujú aj učitelia, o čom svedčí, že až 83 respondentov uviedlo ako nosnú tému, ktorou sa chcú



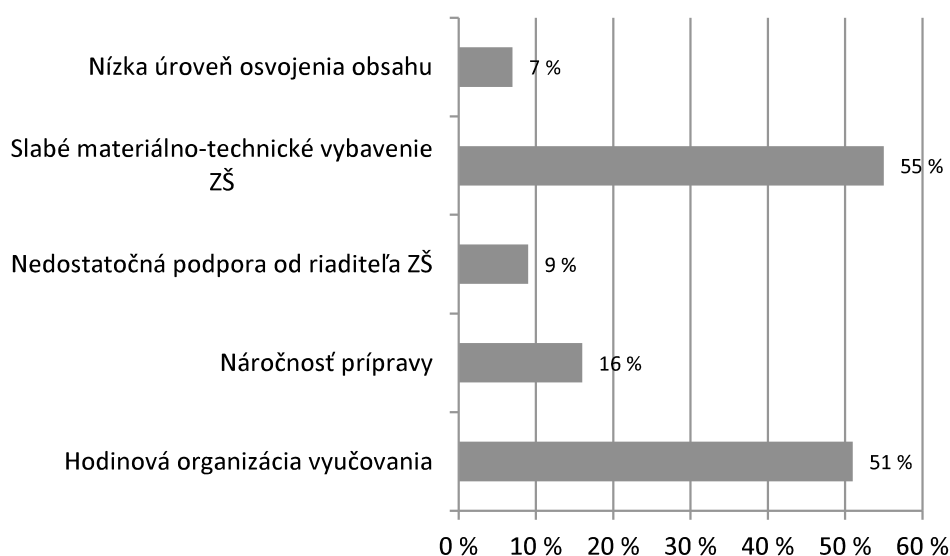
Obrázok 4. Návrhy na témy obsahu aktualizácie vzdelávania

zaoberať, využitie IKT v edukačnom procese. 40 respondentov sa vyslovilo, že by uvítali ešte aj vzdelávanie v oblasti základov obsluhy PC. 34 opýtaných navrhlo zaradiť do obsahu využitie nových metód a organizačných foriem vo vzdelávaní, čo môže súvisieť s preferovaním nových metód a organizačných foriem (napr. bádateľské aktivity, didaktické hry, projektová metóda, ...) v novšej odbornej literatúre. Na predchádzajúcu navrhovanú tému sa viaže aj oblasť inovácie obsahu v konkrétnych vyučovacích predmetoch I. stupňa ZŠ, ktorú navrhlo 38 respondentov. Medzi témy 25 respondentov zaradilo cudzojazyčné vyučovanie, 20 respondentov navrhlo témy z komunikačnej a sociálnej oblasti. 17 opýtaných by uvítalo vzdelávacie programy, ktoré by sa týkali vzdelávania integrovaných žiakov.

V otázke týkajúcej sa navrhovaných zmien v obsahu vzdelávacieho programu mohli učители vyjadriť vlastné návrhy, ktoré sme rozdelili do 4 charakteristických skupín zobrazených na obrázku 5. Až 116 respondentov navrhuje trvalé zvýšenie platu za absolvovanie kontinuálneho vzdelávania aj bez absolvovania atestácií. Dôležitou oblasťou pre 90 respondentov je prepojenie teórie s praxou. 83 respondenti zastávajú názor, že časové trvanie absolvovaného vzdelávacieho programu je nedostatočné z hľadiska náročnosti jeho obsahu a 21 respondentov požaduje zlepšiť pripravenosť prednášajúcich učiteľov kontinuálneho vzdelávania, resp. lektorov. Získané výsledky poukazujú na skutočnosť, že učители venujú veľa času vlastnému vzdelávaniu a množstvo získaných kreditov za absolvovanie vzdelávacích programov je podľa nich nízke. Učители musia absolvovať niekoľko takýchto programov, aby naplnili vlastné očakávanie týkajúce sa zvýšenia platu. V konečnom



Obrázok 5. Navrhované zmeny v systéme kontinuálneho vzdelávania



Obrázok 6. Bariéry v implementácii nadobudnutých poznatkov

dôsledku je podľa nich toto zvýšenie limitované časovým trvaním v prípade, že neabsolvujú atestáciu.

Obrázok 6 poukazuje na skutočnosť, že 72 respondentov za najväčšiu bariéru, ktorá im bráni implementovať nadobudnuté vedomosti a zručnosti do praxe, je nedostatočné materiálo-technické vybavenie školy. Súčasná prax poukazuje na to, že niektoré školy skutočne nedisponujú dostatočnými finančnými prostriedkami ani na zabezpečenie nevyhnutných opráv. Z uvedeného dôvodu nie je prekvapujúce, že učitelia uviedli ako hlavnú bariéru nedostatočné materiálo-technické vybavenie škôl. Podľa ich názoru nie je táto oblasť považovaná za závažný problém vyžadujúci si akútne riešenie

Tabuľka 2

Prínos absolvovaného aktualizáčného vzdelávacieho programu

Prínos absolvovaného aktualizáčného vzdelávacieho programu	Početnosť a % vyjadrenie		Početnosť a % vyjadrenie		Početnosť a % vyjadrenie		Početnosť a % vyjadrenie	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Nové vedomosti a zručnosti	10	8 %	16	12 %	26	20 %	78	60 %
Zlepšenie finančného ohodnotenia	17	13 %	18	14 %	25	19 %	70	54 %
Kariérny rast	56	43 %	20	15 %	26	20 %	29	22 %
Výmena skúseností	29	22 %	21	16 %	39	30 %	42	32 %

v najbližšom časovom horizonte. Pre 66 respondentov je najzávažnejším deficitom nedostatok vyučovacieho času a pre 21 respondentov to je časová náročnosť prípravy na vyučovanie. Deviatim respondentom to nedovoľuje nízka úroveň osvojenia obsahu vzdelávania. Zaujímavé je, že žiaden z respondentov neodpovedal, že sa mu obsah vzdelávania darí aplikovať do pedagogickej praxe bez prekážok.

V tabuľke 2 je uvedené prehľadné rozloženie odpovedí týkajúcich sa prínosu absolvovaného aktualizáčného vzdelávania. Až 78 respondentov uvádza, že najväčším prínosom je získanie nových vedomostí a zručností, 70 respondentov považuje za prínos zlepšenie finančného ohodnotenia, a to napriek tomu, že najväčším motivačným činiteľom účasti bolo práve zvýšenie platu. Pozitívne môžeme hodnotiť skutočnosť, že aktualizáčné vzdelávanie považujú respondenti za významné z hľadiska nadobudnutia nových poznatkov a aktualizovania doterajších poznatkov. 42 respondenti hodnotili výmenu skúsenosti ako najdôležitejší prínos. Kariérny rast bol prínosom pre 29 respondentov, čo korešponduje so skutočnosťou, že u časti učiteľov, ktorých hlavnou motiváciou účasti na aktualizáčnom vzdelávaní bol kariérny rast, sa nenaplnili ich očakávania. Analýzou uvedených výsledkov môžeme potvrdiť snahu učiteľov o prehlbovanie kvalifikácie, skvalitnenie profesijného výkonu s cieľom zvýšenia efektivity celkovej úrovne učenia sa žiakov. Posúdenie miery uplatňovania získaných vedomostí, zručností a spôsobilostí, zmien v profesijných postojoch a konaní účastníkov, by malo byť predmetom hodnotenia efektívnosti kontinuálneho vzdelávania nielen pre účastníkov vzdelávania, ale aj pre riaditeľov základných škôl a poskytovateľov vzdelávania.

Tabuľka 3 zobrazuje výsledky týkajúce sa povinnosti prezentovať aktualizované poznatky a zručnosti v pedagogickej alebo odbornej praxi, pričom až 104 respondentov uviedlo, že osvojené poznatky z aktualizáčného vzde-

Tabuľka 3

Povinnosť prezentácie aktualizovaných poznatkov a zručností v praxi

Prezentácia získaných poznatkov a zručností v praxi	<i>n</i>	%
Nie, nie sme povinní	104	80 %
Áno, predložením správy vedeniu školy	8	6 %
Áno, vyplnením dotazníka	4	3 %
Áno, realizáciou praktickej ukážky (otvorená hodina)	4	3 %
Áno, iným spôsobom	10	8 %

lávania nemusia nijakým spôsobom prezentovať. Z uvedeného vyplýva, že hodnotenie učiteľa, ktoré má byť založené aj na komparácii jeho výkonu pred vzdelávaním a po absolvovaní aktualizáčného vzdelávania, sa s veľkou pravdepodobnosťou bežne nerealizuje. 8 respondenti musia vypracovať správu vedeniu školy. Nižší počet respondentov – štyria, vyplňujú dotazník a štyria respondenti uviedli ako alternatívu prezentáciu na porade, ostatní opýtaní prezentujú získané vedomosti a zručnosti priamo praktickou ukážkou.

4 Závery výskumu a odporúčania pre prax v kontexte rozvoja pedagogickej vedy

Na základe analýzy odpovedí respondentov konštatujeme, že výsledky výskumu naznačujú potrebu riešenia finančného ohodnotenia učiteľov prostredníctvom systémových zmien tak, aby kontinuálne vzdelávanie učiteľov mohlo plniť svoj primárny cieľ, ktorým je v zmysle Z. č. 317/2007 Z. z., § 35 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších zmien a doplnkov: „...poskytovať pedagogickým a odborným zamestnancom akreditované programy kontinuálneho vzdelávania ako súčasť celoživotného vzdelávania za účelom zabezpečenia sústavného procesu nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí. Zameriava sa na udržanie, obnovovanie, zdokonaľovanie, rozširovanie a dopĺňanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pedagogickej činnosti, resp. odbornej činnosti.“

V tejto súvislosti uvádzame, že v súčasnosti garantuje Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky zvýšenie plátov pedagogických zamestnancov každoročne o 6 %, čím sa vytvára priestor na to, aby kontinuálne vzdelávanie plnilo svoju vyššie uvedenú základnú funkciu a bolo chápané predovšetkým ako nástroj na zvyšovanie profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov.

Výsledky výskumu tiež poukazujú na skutočnosť, že obsah absolvovaného vzdelávacieho programu pedagógmi zodpovedal vo väčšine prípadov ich predstavám. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že všetky vzdelávacie programy kontinuálneho vzdelávania sú schvaľované Akreditačnou komisiou pre celoživotné vzdelávanie zriadenou MŠVVŠ SR, ktorá overuje spôsobilosť vzdelávacej inštitúcie realizovať akreditovaný vzdelávacie program na základe splnenia podmienok ustanovených zákonom č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Otázka implementácie nadobudnutých poznatkov a skúseností v praxi je základným predpokladom pre permanentné skvalitňovanie výchovno-vzdelávacieho procesu. Keďže väčšina respondentov potvrdila realizáciu uvedeného zámeru, možno konštatovať, že súčasné nastavenie požiadaviek na aktualizáciu vzdelávania zodpovedá požiadavkám praxe.

Z výskumu tiež vyplýva, že učitelia primárneho vzdelávania očakávajú od aktualizácie vzdelávania väčšie zastúpenie podnetov na zaraďovanie informačno-komunikačných technológií do výučby. Otázkou ostáva, či táto požiadavka korešponduje s týmto druhom kontinuálneho vzdelávania. Základy obsluhy počítača a využitie informačno-komunikačných technológií v edukačnom procese je totiž skôr súčasťou obsahu inováčného vzdelávania, ktoré je tiež v ponuke jednotlivých legitímnych poskytovateľov.

Navrhované zmeny v systéme kontinuálneho vzdelávania, ktoré respondenti uviedli v ďalšej položke dotazníka, reflektujú súčasnú situáciu v slovenskom školstve, ktorá sa spája s nízkym finančným ohodnotením učiteľov. Ako sme už uviedli, kontinuálne vzdelávanie by ale nemalo sledovať prioritne tento cieľ. Väčšie opodstatnenie má požiadavka tvoriť obsah aktualizácie vzdelávania tak, aby sprostredkované poznatky boli realizovateľné v praxi. V opačnom prípade by nespĺňalo svoj cieľ. Uvedená konštatácia predpokladá istú revíziu a následne prehodnotenie funkčnosti programov aktualizácie vzdelávania tak, aby boli prínosom pre učiteľskú verejnosť.

Bariéry v implementácii nadobudnutých poznatkov v praxi poukazujú na potrebu skvalitnenia materiálno-technického vybavenia škôl tak, aby nadobudnuté poznatky počas aktualizácie vzdelávania boli zároveň realizovateľné. Otvára sa tu tiež priestor na diskusiu týkajúcu sa časových parametrov súčasných organizačných foriem výučby a možností využitia ďalších alternatív.

Na základe výsledkov uvedených v tabuľke 3 je možné tvrdiť, že riaditelia škôl poskytujú svojim učiteľom patričnú dávku autonómnosti a ponechávajú implementáciu získaných poznatkov do praxe na ich rozhodnutí. Myslíme si totiž, že efekt, resp. prínos zo získaných benefitov sa dá identifikovať aj inými, demokratickejšími a humánnejšími formami.

V súvislosti s výslednými výskumnými zisteniami je vhodné formulovať isté odporúčania pre prax, ktoré môžu byť cenným podnetom na rozvíjanie pedagogickej vedy prostredníctvom ďalších výskumných procedúr.

Učitelia by sa mali v budúcnosti zamerať v rámci sebareflexie na identifikáciu vlastných vzdelávacích potrieb porovnaním úrovne a kvality reálnych výkonov s požadovanými výkonmi, ktoré odhalia nedostatky vo výchovno-vzdelávacom procese. Bolo by vhodné vytvoriť individuálny plán profesijného rozvoja na základe konfrontácie vlastných vzdelávacích potrieb a stratégie a cieľov školy. Učitelia by si mali vyberať vzdelávacie aktivity na základe preferencií a zamerať sa tak na osvedčené vzdelávacie programy reflektujúce požiadavky praxe.

V tomto procese zohráva veľmi významnú úlohu manažment školy, ktorý by mal pravidelne hodnotiť a oceňovať výkon učiteľov na základe vopred stanovených kritérií, s dôrazom na hodnotenie profesijných kompetencií, využitie získaných poznatkov zo vzdelávacích aktivít v pedagogickej praxi, aj vo väzbe na plnenie cieľov školy. Mal by využívať rôzne evalvačné nástroje na hodnotenie úspešnosti absolvovaného druhu vzdelávania formou hospitácií, pozorovania, rozhovorov s učiteľmi a žiakmi, ale aj prostredníctvom testovania žiakov a sebahodnotenia učiteľov. Ďalšou požiadavkou a zároveň odporúčaním je vypracovať plán kontinuálneho vzdelávania na základe identifikácie vzdelávacích potrieb školy zisťovaním názorov, postojov, požiadaviek metodických združení, predmetových komisií, učiteľov, analýzou informácií od zákonných zástupcov žiaka, ale aj od predstaviteľov externých organizácií, resp. potenciálnych zákazníkov školy, ktorým bude v budúcnosti poskytovaná vzdelávacia služba. Výber poskytovateľov aktualizácie vzdelávania, ako aj ostatných druhov vzdelávania by sa mal realizovať na základe garancie kvality – v priebehu vzdelávania a po jeho ukončení poskytovať napríklad učebné texty (pracovné zošity, metodické príručky, odborné publikácie a iné).

Momentálny spôsob odmeňovania učiteľov na Slovensku dostatočne nezohľadňuje kvalitu ich práce, čím dochádza k ignorovaniu jedného z dôležitých motivačných nástrojov vedúcich k dosahovaniu lepších výkonov, resp. účinkov vzdelávania. Absolvovanie atestácie ako jednorazovej záležitosti síce vedie k dosiahnutiu vyššieho kariérneho stupňa, ale nezabezpečí kontinuálnu a dlhodobu požadovanú kvalitu výučby konkrétneho učiteľa. Na druhej strane mnoho učiteľov kritizuje skutočnosť, že kreditový systém neumožňuje udeliť kredity riaditeľovi za kvalitné vyučovanie aj bez formálnych vzdelávacích kurzov. Na základe týchto skutočností môžeme konštatovať, že u niektorých učiteľov sa aj aktualizácia vzdelávania minulo pozitívnemu účinku vedúcemu k zvýšeniu kvality edukačného procesu.

Z vyššie uvedených interpretácií vyplýva, že samotní učitelia budú mať záujem o vlastný profesijný rozvoj iba vtedy, ak nadobudnú pocit, že výsledky kontinuálneho vzdelávania budú môcť v plnej miere použiť vo svojej práci, čo bude manažmentom školy oceňované. Každý učiteľ by si mal byť istý, že jeho sústavné vzdelávanie, zdokonaľovanie svojho pedagogického majstrovstva je vedením školy oceňované, pričom morálne hodnotenie má často väčší efekt, ako hodnotenie finančné. Cieľom tohto správania manažmentu školy by mali zároveň eliminovať názory niektorých pedagógov, že pasivita a povrchnosť budú tolerované.

Kontinuálne vzdelávanie splní svoj cieľ najmä vtedy, keď vedomosti, zručnosti a postoje, ktoré boli rozvíjané v procese kontinuálneho vzdelávania pedagógov, dokážu vnímať aj žiaci. Na základe týchto rozšírených kompetencií by mal byť pedagóg schopný pripraviť a zrealizovať inšpirujúce, kreatívne a zaujímavé vyučovanie, ktoré bude u žiaka rozvíjať vybrané kľúčové kompetencie a súčasne ho bude motivovať k objavovaniu nových možností okolitého sveta.

Diskusia

Výsledky prezentovaného výskumu sú vhodným námetom na ďalšiu vedeckú diskusiu. Cieľom realizovaného kvantitatívneho výskumu bolo identifikovať u učiteľov pôsobiacich na primárnom stupni vzdelávania hlavné motivačné činitele účasti na aktualizáčnom vzdelávaní, ako aj mieru spokojnosti s jeho obsahom a kvalitou. Zároveň boli akcentované názory učiteľov na prínos obsahu absolvovaného aktualizáčného vzdelávania pre pedagogickú prax a prekážky spôsobujúce nedostatočnú implementáciu nadobudnutých poznatkov a zručností do edukačného procesu.

Výsledky výskumu v otázkach týkajúcich sa motivácie respondentov k absolvovaniu aktualizáčného vzdelávania poukázali na skutočnosť, že najdôležitejším dôvodom jeho absolvovania bolo „zvýšenie platu“. Nie je to prekvapujúci fakt, ak si uvedomíme, že spoločenský status učiteľa v poslednom období výrazne klesol. Nasvedčuje tomu aj finančné podhodnotenie práce učiteľa. Mnohí z nich si preto veľmi rýchlo uvedomili, že jednou z možností, ako tento stav zmeniť, je účasť na vzdelávacích programoch. Až na druhom mieste bolo dôvodom zlepšenie profesijných kompetencií, ktoré sú ale hlavným cieľom kontinuálneho vzdelávania. Na mieste je teda konštatácia, že učitelia majú v budúcnosti aj naďalej záujem vzdelávať sa najmä z dôvodov zlepšenia finančného ohodnotenia a získania dostatočného množstva kreditov na vykonanie atestácie. Získanie atestácie je pre nich zatiaľ jediným riešením, ako zabezpečiť trvalé zlepšenie finančnej situácie,

nakoľko platnosť kreditov je časovo limitovaná. Mnohí psychológovia, napr. Maslow, Clayton P. Alderfer zaoberajúci sa motiváciou tvrdia, že finančné ohodnotenie je len udržiavacím faktorom, ktorý neprináša trvalé zlepšenie výkonu. Skutočnou motiváciou, ktorá dokáže priniesť želané výsledky je vnútorná potreba seberealizácie, ktorá v uskutočnenom výskume nebola na prvom mieste. Dokonca niektorí respondenti sa neplánujú v budúcnosti zúčastniť vzdelávacích programov kontinuálneho vzdelávania, najmä z dôvodu časovej zaneprázdnenosti a získania nedostatočného počtu kreditov. Je potrebné si uvedomiť, že práca učiteľa sa skutočne nekončí posledným zvoním. Po vyučovaní totiž učiteľ vykonáva aktivity smerujúce k zvýšeniu úrovne vzdelávania a image školy, napr. tvorí metodické materiály, vedie triednu agendu, organizuje krúžkovú činnosť, venuje sa samoštúdiu, zapája sa do rôznych projektov, pripravuje žiakov na súťaže, olympiády a pod. Na strane druhej, žiaden učiteľ by nemal zabúdať na povinnosť obnovovať svoju kvalifikáciu. Vysokoškolské štúdium síce poskytuje študentom učiteľstva primárneho vzdelávania základy odbornej, najmä pedagogickej teórie, ale didaktickú spôsobilosť a expertnosť si učiteľ buduje v priebehu vykonávania pedagogickej praxe a v procese ďalšieho vzdelávania sa. Nepretržité zdokonaľovanie práce učiteľa je očakávaným krokom v jeho profesionálnych aktivitách a prostriedkom k vyššej úrovni školy. Tieto fakty vedú ku konštatovaniu, že je potrebné nájsť vhodné formy, metódy a prostriedky motivácie učiteľov k vzdelávaniu a pritom zabezpečiť, aby sa jeho efekt reálne prejavil aj v praxi v podobe výchovno-vzdelávacích výsledkoch žiakov.

Ďalšou diskutovanou témou je spokojnosť, resp. nespokojnosť s obsahom a kvalitou absolvovaného aktualizáčného vzdelávania. Aj keď kvalita predstavuje viacrozmerný fenomén, jej zabezpečenie a zvyšovanie by nemalo byť redukované do povrchnej podoby.

Kontinuálne vzdelávanie učiteľov má byť zamerané na rast učiteľskej profesionality a na rast kvality školy, preto nemôže byť celkom ponechané na ponuku trhu. Aj keď väčšina respondentov vyjadrila spokojnosť s obsahom aktualizáčného vzdelávania, časť opýtaných upozornila na potrebu zvýšenia úrovne pripravenosti prednášajúcich učiteľov kontinuálneho vzdelávania, čo súvisí aj s ďalšou požiadavkou učiteľov – prepojenie obsahu vzdelávacích programov s praxou, ktorá nebola podľa polovice respondentov zachovaná. Zistené výsledky odrážajú realitu, že učelia sa často zúčastňujú vzdelávacích aktivít aj s problematickou kvalitou. Výsledky výskumu poukázali na potrebu učiteľov rozšíriť svoje vzdelanie aj v oblasti aktualizácie edukačných metód a organizačných foriem, ktoré si vyžaduje reforma školstva. Taktiež navrhovali zaradiť do vzdelávania témy týkajúce sa integrácie žiakov. Vzdelávanie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami má svoje špecifi-

ká, napríklad vytvorenie individuálneho výchovno-vzdelávacieho plánu, iné metódy hodnotenia, iní prístup učiteľa, vytvorenie priaznivej klímy v triede, a pod. Reálne zvyšovanie počtu žiakov so špeciálnymi edukačnými potrebami si vyžaduje, aby sa aj v tomto smere učitelia mali možnosť vzdelávať, a tak zvládnuť náročnosť výchovno-vzdelávacieho procesu. Každé profesijné vzdelávanie by malo uspokojovať dva druhy potrieb – potreby zamestnávateľa, čo je v našom prípade škola, resp. štát a potreby zamestnanca – učiteľa. Obsah, forma a organizácia aktualizčných programov závisia od úrovne poskytovateľov vzdelávania, od miery pripravenosti prednášajúcich, od ich profesijného pôsobenia, pedagogického a odborného majstrovstva. Budúcnosť vzdelávacích inštitúcií aj v oblasti aktualizčného vzdelávania by mala stáť na istom renomé, ktoré si vybuduje na poskytovaní kvalitného obsahu, vytvoreného na mieru každej škole a na profesijných kompetenciách učiteľov kontinuálneho vzdelávania.

Vhodným námetom na diskusiu sú tiež názory respondentov na prínos obsahu aktualizčného vzdelávania pre ich pedagogickú prax. Takmer všetci opýtaní využívajú nadobudnuté poznatky a zručnosti v edukačnej praxi a za najväčší prínos nadpolovičná väčšina účastníkov výskumu považuje rozšírenie, zdokonalenie profesijných kompetencií. Pre polovicu respondentov je najväčším pozitívom kreditový systém, ktorý im umožnil získať finančné prostriedky za účasť na vzdelávacích aktivitách, čo je alarmujúce. Na mieste je očakávanie, že učitelia budú vo väčšine považovať za dôležitý prínos rozšírenie a aktualizovanie profesijných kompetencií, ktoré by vo výchovno-vzdelávacom procese znamenali predchádzanie rutinnému vyučovaniu a priniesli by inovácie v implementácii nových vyučovacích metód, foriem a stratégií. Tým by prispeli k celkovému zvýšeniu efektivity a úrovne vzdelávania v školách. Získané výsledky v tejto oblasti preukázali, že učitelia pri rozhodovaní sa o účasti na aktualizčnom vzdelávaní neoddeľovali vlastné očakávania od ich profesijných potrieb. Ich očakávania sa síce splnili, ale ich vzdelávacia činnosť pravdepodobne nepriniesla výrazné zmeny v interakcii učiteľ – žiak; učiteľ – zákonný zástupca žiaka; učiteľ – škola. Aby kontinuálne vzdelávanie naplnilo stanovené ciele, mal by mať každý učiteľ vytvorený plán ďalšieho vzdelávania, ktorý bude zacielený na jeho individuálny rast a rozvoj školy, ako aj na pripravenosť učiteľov flexibilne sa vyrovnávať so zmenami. Riaditeľ školy má právomoc zasahovať do ďalšieho vzdelávania učiteľov. Ak je realizované v pracovnom čase, je na jeho rozhodnutí schválenie, resp. zamietnutie účasti učiteľa na vzdelávacom programe z objektívnych dôvodov, ktoré nadobudol podrobnou analýzou vyučovacej praxe svojich pedagógov.

Ďalšie vzdelávanie sa má riadiť záujmami učiteľov, potrebami školského systému a zároveň by malo zohľadňovať trendy v pedagogickej činnosti.

Výsledky výskumu poukázali na nedostatky, ktoré súvisia s hodnotením prínosu vzdelávania učiteľov do praxe – absenciou plánov kontinuálneho vzdelávania, resp. ich nedodržiavaním.

Kurikulárna reforma školstva priniesla zásadné zmeny v existencii každej školy, ktoré sa stali zodpovednými za úroveň a kvalitu poskytovaných edukačných služieb. Kvalitu školy je možné dosiahnuť posilnením kontrolných a hodnotiacich mechanizmov, ktoré odhalia odchýlky medzi reálnym a požadovaným stavom. Ak riaditeľ školy chce dosiahnuť vo výchovno-vzdelávacom procese vytýčené ciele, je potrebné rozvíjať kľúčové kompetencie učiteľov, orientujúce sa na samotného žiaka, na edukačný proces a profesijný rozvoj učiteľa.

Literatúra

- BABIAKOVÁ, S. 2008. *Kontinuálne profesijné vzdelávanie učiteľov*. Banská Bystrica: Pedagogická fakulta UMB. 143 s. ISBN 978-80-8083-550-7.
- ČERNOTOVÁ, M. et al. 2006. Návrh koncepcie profesijného rozvoja učiteľov v kariérnom systéme. *Pedagogické rozhľady*, roč. 15, 2006, č. 3, s. 1–26. ISSN 1335-0404.
- HATÁR, C., GROFČÍKOVÁ, S. 2005. *Vzdelávanie učiteľov v centre záujmu andragogickej pedeutológie. Príprava učiteľů a aktuální proměny v základním vzdělávání*. České Budějovice: Jihočeská univerzita. 198 s. ISBN 80-7040-789-1.
- KASÁČOVÁ, B. 2002. *Učitel, profesia a príprava*. Banská Bystrica: Pedagogická fakulta, Univerzita Mateja Bela. 151 s. ISBN 80-8055-702-0.
- KASÁČOVÁ, B. 2004. *Učiteľská profesia v trendoch teórie a praxe*. Prešov: Metodicko-pedagogické centrum. 83 s. ISBN 80-8045-352-7.
- KASÁČOVÁ, B. et al. 2006. *Profesijný rozvoj učiteľa*. Prešov: Metodicko-pedagogické centrum. 164 s. ISBN 80-8045-431-0.
- KASÁČOVÁ, B., KOSOVÁ, B. 2007. Európske trendy a slovenský prístup k tvorbe učiteľských kompetencií a spôsobilostí ako východisko k profesijným štandardom. *Pedagogické rozhľady*, roč. 16, č. 3, s. 1–6. ISSN 1335-0404.
- LAZAROVÁ, B. 2006. *Cesty ďalšieho vzdelávania učiteľů*. Brno: Paido. 230 s. ISBN 80-7315-114-6.
- PAVLOV, I. 2002. *Profesijný rozvoj pedagogického zboru školy*. Prešov: Metodicko-pedagogické centrum. 107 s. ISBN 80-8045-285-7.
- PAVLOV, I. 2008. *O metodike tvorby kurikula učebného predmetu (učebný text pre prípravné a kontinuálne vzdelávanie učiteľov)*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum. 76 s. ISBN 978-80-8045-528-6.
- PISOŇOVÁ, M. 2011. *Kompetenčný profil manažéra výchovno-vzdelávacej inštitúcie*. Bratislava: Iura Edition. 108 s. ISBN 978-80-8078-402-7.
- PISOŇOVÁ, M. 2012. *Osobnostný rozvoj riaditeľa školy – východiská a determinanty*. Bratislava: Iura Edition. 128 s. ISBN 978-80-8078-470-6.

PISOŇOVÁ, M. et al. 2014. *Školský manažment pre študijné odbory učiteľstva a prípravu vedúcich pedagogických zamestnancov*. Bratislava: Univerzita Komenského. 228 s. ISBN 978-80-223-3621-5.

PRŮCHA, J. 2001. *Alternativní školy a inovace ve vzdělávání*. Praha: Portál. 140 s. ISBN 8071785849.

PRŮCHA, J. 1997. *Moderní pedagogika*. Praha: Portál. 481 s. ISBN 8071781703.

PRUSÁKOVÁ, V. 2000. *Systémový prístup k ďalšiemu vzdelávaniu*. Bratislava: Inštitút pre verejnú správu. 125 s. ISBN 80-968308-2-1.

VETEŠKA, J. 2011. *Proměny školního vzdělávání v biodromálním kontextu*. Praha: Verlag Dashöfer. 178 s. ISBN 978-80-86897-39-4.

Vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 445/2009 Z. z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestácii pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

Vyhláška č. 317/2005 o ďalšom vzdelávaní pedagogických pracovníkov, akreditačnej komisi a kariérnom systéme pedagogických pracovníkov v znení neskorších novel

Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovníkoch v znení platnej novely

Príspevok tvorí súčasť riešenia projektu KEGA č. 007UK/-4/2016 s názvom: Príprava a tvorba terminologického a výkladového slovníka školského manažmentu pre študijné odbory učiteľstva a prípravu vedúcich pedagogických zamestnancov s následným doplnením jeho funkcionalít v e-prostredí LMS Moodle.

Autorka

doc. PaedDr. Mária PISOŇOVÁ, PhD., Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Pedagogická fakulta, Katedra pedagogiky, Dražovská cesta 4, 949 74 Nitra, e-mail: ria@pison.sk