

PREDHOVOR

Vážené kolegyně, vážení kolegovia,

v súčasnosti sa učitelia považujú za nositeľov vzdelanosti v zmysle odovzdávania kultúrnych hodnôt a kultivácie mladej generácie. Učitelia sú jedinou profesiou, ktorá programovo vytvára kompetencie občanov pre učiacu sa a informačnú spoločnosť. Zvyšuje sa spoločenská požiadavka na učiteľov ako spoluaktérov realizácie stratégií podporujúcich udržateľný rozvoj, ekonomickú prosperitu a sociálnu spravodlivosť. Reformy uskutočňované v krajinách Európskej únie v poslednom období menia tradičné prístupy k učiteľskej profesii. Návrh „Konceptie profesijného rozvoja učiteľov v kariérom systéme“ reflektuje vyššie uvedené skutočnosti a podporuje dosiahnutie strategických a programových cieľov rezortu školstva vyjadrených v Národnom programe výchovy a vzdelávania na Slovensku na najbližších 15 – 20 rokov.

Sme presvedčení o nutnosti zmien v oblasti profesionalizácie učiteľov, ktoré vyplývajú z viacerých zdrojov:

- z evidencie trendov ohrozujúcich učiteľskú profesiu v globálnom kontexte - prinajmenšom na úrovni Európskej únie;
- z výrazného výskytu faktorov ohrozujúcich profesijnú kvalitu učiteľov na Slovensku;
- z potreby integrácie personálnej a sociálnej politiky s politikou profesijného rozvoja učiteľov prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania učiteľov, ich pracovného hodnotenia a odmeňovania;
- z potreby riešenia „problémov učiteľa“ v pripravovanom návrhu zákona o výchove a vzdelávaní alebo v alternatívnom zákone;
- z nízkej kvality personálnej práce riaditeľov škôl, ktorým chýba primeraná legislatívna podpora pre riadenie kvality práce učiteľov, učiteľských zborov, škôl a školských zariadení;
- z nekonzistentnosti pregraduálnej prípravy učiteľov prejavujúcej sa neprimeranou odlišnosťou profilov absolventov učiteľských fakúlt na Slovensku.

Prezentovaná koncepcia nemôže riešiť všetky krízové aspekty učiteľskej profesie. Zameriava sa na vytvorenie systému požiadaviek a podmienok pre profesijný rozvoj a kariérny postup učiteľov na Slovensku.

Jej strategickým rámcom je kodifikácia zmien filozofie výchovy, kurikula, riadenia kvality výchovy a vzdelávania na úrovni škôl a školských zariadení, zriaďovateľov a štátu v pripravovanom zákone o výchove a vzdelávaní. Princípy koncepcie reflektujú potrebu demokratizácie v uplatňovaní humanistických hodnôt v profesijnom rozvoji učiteľov. Jej realizácia je postavená na postupnom uskutočnení 5-tich previazaných strategických krokov - *na vytvorení profesijných štandardov učiteľov, kariérneho systému, inovácii systému kontinuálneho vzdelávania učiteľov, vytvorení kreditného systému a inovácii systému hodnotenia a odmeňovania učiteľov.*

Učiteľom sa otvárajú 3 kariérne cesty, z ktorých si každý učiteľ môže na svojej celoživotnej profesijnej dráhe slobodne voľiť. Šancu kariérneho rozvoja majú všetky kategórie pedagogických zamestnancov pri akceptovaní odlišnosti ich pregraduálnej prípravy a dosiahnutej kvalifikácie.

Vážené kolegyně, vážení kolegovia,

pokiaľ chcete reagovať na predloženú Konceptiu, odporúčame Vám reagovať buď a) štruktúrovane na otázky (*vyberte 1 z možností: áno, nie, neviem*), alebo b) voľne vyjadriť svoje názory (koncepcia@mpcbb.sk, www.koncepcia.mpcbb.sk, Metodicko-pedagogické centrum - redakcia PR, Horná 97, 975 46 B. Bystrica)

Pomúkame nasledujúce otázky :

1. Súhlasíte s vytvorením kariérneho systému v slovenskom školstve?
2. Súhlasíte s navrhovaným systémom služobných stupňov (začínajúci učiteľ, učiteľ, učiteľ 1. a 2. atestácie)?
3. Môže navrhovaný kariérny poriadok zabezpečovať zvýšenie motivácie učiteľov ďalej sa vzdelávať?
4. Odráža systém hodnotenia a odmeňovania učiteľov na vašej škole skutočnú kvalitu kompetencií učiteľov a ich pedagogickej práce?
5. Môže navrhovaný kariérny poriadok zvýšiť spravodlivosť v odmeňovaní učiteľov?
6. Čo Vám chýba, prípadne čo treba zmeniť v návrhu Konceptie?

Za prejavenú dôveru a Vaše reakcie Vám ďakujem.

László Szigeti
minister školstva SR

OBSAH

PREDHOVOR

ÚVOD	... 3
1 DÔVODY VZNIKU KONCEPCIE	... 3
1.1 Nejasný profesijný status a identita učiteľa	... 4
1.2 Starnutie učiteľských zborov	... 4
1.3 Feminizácia profesie	... 4
1.4 Nedostatok a nerovnomernosť kvalifikovanosti učiteľov v jednotlivých regiónoch	... 5
1.5 Neatraktivnosť učiteľskej profesie	... 5
1.6 Nedostatočná kvalita personálnej stratégie rezortu	... 6
1.7 Nízka kvalita personálnej práce riaditeľov škôl	... 6
1.8 Nedostatočná kvalita pregraduálneho a kontinuálneho vzdelávania učiteľov	... 6
2 CIEĽ KONCEPCIE	... 6
3 VÝCHODISKÁ KONCEPCIE	... 7
3.1 Politické východiská	... 7
3.1.1 Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov	... 7
3.1.2 Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky	... 7
3.1.3 Lisabonská stratégia a Kodanská deklarácia	... 7
3.2 Pedeutologické východiská	... 7
3.3 Trendy v krajinách Európskej únie	... 8
4 KONCEPCIA PROFESIJNÉHO ROZVOJA UČITEĽOV V KARIÉRNOM SYSTÉME	... 8
4.1 Princípy tvorby Koncepce	... 9
4.1.1 Aspekt užívateľa	... 9
4.1.2 Aspekt kariérneho systému	... 9
4.2 Strategické ciele Koncepce	... 10
4.2.1 Legislatívne predpoklady	... 10
4.2.2 Profesionálny štandard	... 11
4.2.3 Kariérny systém	... 11
4.2.4 Systém kontinuálneho vzdelávania učiteľov a akreditácia vzdelávacích programov	... 14
4.2.4.1 Systém kontinuálneho vzdelávania učiteľov	... 15
4.2.4.2 Akreditácia vzdelávacích programov	... 18
4.2.5 Kreditný systém	... 18
4.2.6 Systém hodnotenia a odmeňovania učiteľov	... 20
4.2.6.1 Systém hodnotenia učiteľov	... 20
4.2.6.2 Systém odmeňovania učiteľov	... 21
4.2.6.2.1 Platová tarifa	... 21
4.2.6.2.2 Tarifný plat	... 22
4.2.6.2.3 Kariérny príplatok	... 22
4.2.6.2.4 Špecializačný príplatok	... 22
4.2.6.2.5 Príplatok za riadenie	... 22
5 AKČNÝ PLÁN REALIZÁCIE ÚLOH	... 22
ZÁVER	... 23
SLOVNÍK TERMÍNOV POUŽITÝCH V KONCEPCII	... 24
ZOZNAM BIBLIGRAFICKÝCH ODKAZOV	... 25
PRÍLOHY	... 27

KONCEPCIA PROFESIJNÉHO ROZVOJA UČITEĽOV V KARIÉRNOM SYSTÉME

*Marta Černotová - FF PU Prešov, Luboslav Drga - MŠ SR Bratislava, Bronislava Kasáčová - PF UMB Banská Bystrica,
Jozef Lužák - Odborový zväz PSaV Bratislava, Pavel Mäsiar - MPC Bratislavského kraja v Bratislave,
Ivan Pavlov - MPC Prešov, Miroslav Valica - MPC Banská Bystrica*

ÚVOD

Vzdelávacia reforma vyjadrená v Národnom programe výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov (ďalej len „Národný program“) je pre väčšinu pedagogických zamestnancov - učiteľov¹) abstraktná a príliš vzdialená. Reformu školstva vnímajú najmä z hľadiska svojich podmienok, konkrétnej situácie práce v triede, v škole a v školskom zariadení. Učители majú dostať podporu vo svojej zložitej ľudskej, občianskej i profesijnej situácii, v ktorej zažívajú permanentné zmeny a narastajúcu psychickú záťaž. Potrebujú pocítiť, že si ich spoločnosť váži a že uznanie statusu a prestíže pedagogickej profesie nie je len politickou deklaráciou. Potrebujú vedieť, prečo a ako realizovať zmeny vlastnej pedagogickej práce, na ktorú musia byť vzdelávaní. Ako nositelia pozitívnych zmien obsiahnutých v Národnom programe očakávajú vytvorenie štandardných podmienok, primerané ocenenie svojej práce a fungujúci podporný systém profesijného rozvoja a systém kontinuálneho vzdelávania pedagogických zamestnancov.

Aby sa vízia sformulovaná v Národnom programe realizovala, je potrebné mať rozpracovanú aj koncepciu profesionalizácie učiteľov.

1 DÔVODY VZNIKU KONCEPCIE

Kvalita učiteľov a ich profesionalizácia je kľúčovým problémom vzdelávacích systémov v globálnom kontexte. Kritický stav profesie je nielen krízou učiteľov, ale aj dôsledkom vývoja postmodernej spoločnosti. Ohrozenie učiteľskej profesie je ohrozením spoločnosti, v ktorej má byť vzdelávanie a učenie zdrojom jej prosperity a rozvoja. Súčasná postavenie a kvalita učiteľov ako hlavných aktérov principiálnej premeny vzdelávania nezodpovedá náročným požiadavkám učiacej sa a informačnej spoločnosti deklarovanej Európskou úniou (ďalej len „EÚ“). Kým budú pokračovať negatívne trendy, ktoré ohrozujú učiteľskú profesiu, napr. znižovanie sociálneho statusu, deprofesionalizácia, únik kvalifikovaných učiteľov zo školstva a iné, môžu byť ohrozené funkcie školy ako jedného z pilierov inštitucionálnej štruktúry spoločnosti.

Teoretické štúdie ako aj výskumy v európskom a svetovom kontexte sa zhodujú vo formuláciách, že posledné roky dvadsiateho storočia priniesli krízu učiteľskej profesie.

Znaky krízy učiteľskej profesie:

- a) nízky spoločenský status,
- b) nezadefinovaný profesijný status,
- c) nízke finančné ocenenie,
- d) nevládnuté dynamické zmeny vo výkone povolania,
- e) zhoršenie pracovných podmienok,
- f) spochybňovanie vzdelania ako tradičnej hodnoty,
- g) nízka konzistentnosť cieľov vzdelávania s požiadavkami trhu práce.

Tieto krízové javy si vyžadujú reformy v koncepcii profesijného rozvoja (v celoživotnej dimenzii) a kontinuálneho vzdelávania učiteľov (ďalej len „vzdelávanie“). Reformy uskutočňované v krajinách EÚ v posledných dvoch

¹) V texte sa používajú termíny učiteľ a pedagogický zamestnanec ako synonymá (okrem časti 4.2.1) v zmysle: Charta učiteľa. 2002. Prešov: MPC, s.7 „slovo učiteľ sa vzťahuje na všetky osoby v školách a školských zariadeniach, ktoré sa zaoberajú výchovou a vzdelávaním žiakov“.

desaťročiach menia tradičné prístupy k profesii a reflektujú zmenu chápania vzdelávania. Kvalita učiteľov a podpora ich práce v rozvinutých demokraciách je jednou z priorit štátnej vzdelávacej politiky. Úspešnosť realizácie reforiem profesijného rozvoja učiteľov a ich vzdelávanie je podmienená spoluprácou vzdelávacích organizácií so sférou praxe, so vzdelávacou politikou a s vedeckým výskumom.

V súčasnosti sa učelia považujú za nositeľov vzdelanosti v zmysle odovzdávania kultúrnych hodnôt a kultivácie mladej generácie. Zvyšuje sa spoločenská požiadavka na učiteľov ako spoluaktérov realizácie stratégií podporujúcich udržateľný rozvoj, ekonomickú prosperitu a sociálnu spravodlivosť. Učelia sú jedinou profesiou, ktorá programovo vytvára kompetencie občanov pre učiacu sa spoločnosť. Európa očakáva, že sa tak budú zmierňovať problémy spoločnosti, napr. sociálna nerovnosť, nezamestnanosť, multikulturalita, násilie a iné. Neustále sa zvyšujúce požiadavky na výkon učiteľov, aby boli inovátormi, manažérmi, konzultantmi, prieskumníkmi i tvorivými zamestnancami, si vyžadujú nové profesijné kompetencie.

Dosiahnutie nových profesijných kompetencií učiteľov je ohrozené nasledujúcimi faktormi:

- nejasný profesijný status a identita učiteľa,
- starnutie učiteľských zborov,
- feminizácia profesie,
- nedostatok a nerovnomernosť kvalifikovanosti učiteľov v jednotlivých regiónoch;
- neatraktivnosť učiteľskej profesie;
- nedostatočná kvalita personálnej stratégie rezortu;
- nízka kvalita personálnej práce riaditeľov škôl;
- nedostatočná kvalita pregraduálneho a kontinuálneho vzdelávania.

1.1 NEJASNÝ PROFESIJNÝ STATUS A IDENTITA UČITEĽA

Doteraz zaužívané terminologické spojenie „odborná a pedagogická spôsobilosť“ sa prejavuje v tom, že pedagogická spôsobilosť nie je vlastne odbornou spôsobilosťou, ale že je k odbornej spôsobilosti inštrumentálnou (napr. som v niečom odborník a získam ešte nástroj, aby som odbor mohol učiť). Oddelenie odbornej spôsobilosti od pedagogickej spôsobilosti spôsobuje ich vnímanie ako od seba nezávislých, ktoré sa dajú získať oddelene. Za základnú odbornú spôsobilosť sa považuje kvalifikácia v akomkoľvek profesijnom odbore, získaná aj mimo učiteľského štúdia a pedagogická spôsobilosť sa stáva akýmsi doplnkom pri nástupe do profesie, ktorú možno získať kedykoľvek náhradnou formou. Dochádza tak k *diskvalifikácii učiteľských študijných odborov a učiteľských fakúlt*, keďže kvalifikáciu na vykonávanie učiteľskej profesie možno získať aj negraduačnou alternatívou, čo nenachádzame v žiadnej inej profesii.

1.2 STARNUTIE UČITELSKÝCH ZBOROV

Starnutie učiteľov je sprievodným znakom celkového starnutia populácie v Európe a znižovania populačnej krivky. V Slovenskej republike (ďalej len „SR“) je vysoké percento učiteľov starších ako 50 rokov, cca 10 % dôchodcov, pričom do školstva prichádza ročne len 5,5% mladých učiteľov (údaj 2003).

Nástrojom na posilnenie učiteľských zborov o mladých učiteľov môže byť funkčný kariérny systém, ktorý dáva osobnú perspektívu profesijného rozvoja a zvyšuje motiváciu na zotrvanie v profesii. Stratégia profesijného rozvoja učiteľov počíta aj s využitím motivačných nástrojov pre učiteľov vyšších vekových kategórií, ktorí tvoria v súčasnosti väčšinu.

1.3 FEMINIZÁCIA PROFESIE

Učiteľstvo sa postupne stalo tradične profesiou s dominantnou prevahou žien, najmä na nižších stupňoch vzdelávania.

V žiadnom štáte OECD sa v posledných desiatich rokoch podiel žien v učiteľskej profesii neznížil. V SR je podobný trend a možno ho korigovať len v súčinnosti s opatreniami ekonomického a sociálneho charakteru. Feminizácia samotná nie je problém, ale problémom sú jej dôsledky vyplývajúce z homogénosti učiteľských zborov na všetkých úrovniach (žiaci, učiteľský zbor, rodičovská verejnosť, spoločenské postavenie profesie, profesijná orientácia žiakov a iné).

1.4 NEDOSTATOK A NEROVNOMERNOSŤ KVALIFIKOVANOSTI UČITEĽOV V JEDNOTLIVÝCH REGIÓNOCH

Nedostatok učiteľov sa prejavuje nerovnomerne v jednotlivých regiónoch SR, pričom vo väčších mestách a sídlach učiteľských fakúlt existuje „prezamestnanosť“ učiteľov. Tento stav je spôsobený viacerými faktormi, ako napr.: neatraktívnosť profesie, absencia pozitívnej diskriminácie učiteľov v neatraktívnych regiónoch a lokalitách, ale aj klesajúcou demografickou krivkou žiakov. Tento stav má za následok neadekvátne zvyšovanie úväzku, zvyšovanie počtu žiakov v triedach, nekvalifikované a neodborné vyučovanie, zamestnávajú učiteľov v dôchodkovom veku alebo obsadzovanie miest tými, ktorí nespĺňajú požadované vzdelanie na výkon činnosti na príslušné pracovné pozície.

Vysoký počet nekvalifikovaných učiteľov a neodborne vyučujúcich učiteľov v niektorých druhoch a stupňoch škôl negatívne ovplyvňuje kvalitu vzdelávania. Kvalifikačné požiadavky spĺňalo v základných školách 85,1 %, gymnáziách 95,5 %, stredných odborných školách 88,7 % a v stredných odborných učilištiach a učilištiach 88,2 % učiteľov. V špeciálnych základných školách (okrem špeciálnych základných škôl pre žiakov s mentálnym postihnutím) spĺňalo kvalifikačné požiadavky 74,2 %, v špeciálnych základných školách pre žiakov s mentálnym postihnutím 55,3 % a v špeciálnych stredných školách 67,8 % učiteľov. Podmienky požadovaného vzdelania na vyučovanie cudzích jazykov na prvom stupni základných škôl spĺňalo pre anglický jazyk 47,2 % a nemecký jazyk 55,8 % učiteľov a na druhom stupni základných škôl spĺňalo pre anglický jazyk 50,3 % a nemecký jazyk 60,9 % učiteľov. V stredných školách podmienky požadovaného vzdelania na vyučovanie cudzích jazykov, jazykov bez príslušných konverzácií a odbornej angličtiny a nemčiny spĺňalo v gymnáziách pre anglický jazyk 91,0 % a nemecký jazyk 96,5 % učiteľov, v stredných odborných školách spĺňalo pre anglický jazyk 85,9 % a pre nemecký jazyk 93,9 % učiteľov a v stredných odborných učilištiach spĺňalo pre anglický jazyk 70,6 % a pre nemecký jazyk 75,8 % učiteľov.²⁾ Tento jav je nerovnomerný z hľadiska jednotlivých regiónov, miest, obcí SR a vyžaduje si dôkladnú analýzu, systém priebežného monitorovania a prijatie účinných opatrení.

1.5 NEATRAKTÍVNOSŤ UČITELSKÉJ PROFESIE

Na základe prieskumov spokojnosti učiteľov v poslednom desaťročí sa vyskytli nasledujúce okruhy problémov, ktoré učitelia hodnotia ako najvýraznejšie zdroje negatívneho ovplyvňovania atraktívnosti profesie v tomto poradí:

- a) *odmeňovanie – mzdy učiteľov, finančné ocenenie kvality ich práce*; nízke reálne platy učiteľov oproti porovnateľným profesiám, čo negatívne ovplyvňuje nástup absolventov učiteľských fakúlt, ako aj ich zotrvanie v profesii, zároveň tento faktor výrazne ohrozuje aj udržanie kvality a kvalifikačnej štruktúry učiteľských zborov, pričom niektorí učitelia majú ešte ďalšie zamestnanie, aby si zarobili na primeraný životný štandard;
- b) *materiálno-technické vybavenie škôl*; nespokojnosť v univerzálnom a špeciálnom vybavení učebni, v osobnom vybavení učiteľov učebnými pomôckami a modernou didaktickou technikou, s vybavením žiakov novými učebnicami zodpovedajúcimi inováciám obsahu vyučovania;
- c) *pracovné prostredie*; nespokojnosť sa prejavuje najmä nízkou ergonomickou úrovňou škôl, nedostatkom priestorov na kvalitné vyučovanie vo viacerých vyučovacích predmetoch a odbornej praxi, nízkym štandardom úrovne sociálno-hygienických zariadení v školách;

²⁾ Informácia o stave kvalifikovanosti pedagogických zamestnancov a odbornosť vyučovania v regionálnom školstve 2001, Bratislava: ÚIPŠ.

- d) *vybrané charakteristiky práce*; vysoká psychická náročnosť práce učiteľ'ov negatívne sa prejavujúca v zdravotných problémoch časti učiteľ'ov, nízka možnosť profesijného rozvoja a kariérneho postupu, obmedzená možnosť učiteľ'ov odborne rásť a inštitucionálne sa vzdelávať pre reálny nedostatok finančných prostriedkov v školách;
- e) *nenaplnenie profesijných očakávaní učiteľ'ov*; vyplýva z predchádzajúcich zdrojov ich nespokojnosti a nižšej participácie učiteľ'ov na riadení školy.

Spoločensky alarmujúcim javom je to, že vysoké percento absolventov učiteľ'ských fakúlt vôbec nenastúpi na svoju profesijnú dráhu. Možnými dôvodmi sú tu uvedené zdroje nespokojnosti, pričom nie je vyčíslená spoločensky stratená hodnota investovaná do ich vzdelania.

1.6 NEDOSTATOČNÁ KVALITA PERSONÁLNEJ STRATÉGIE REZORTU

V strategickej koncepcii rozvoja ľudských zdrojov v školstve, ktorá má významný vplyv na jeho kvalitu, chýba integrácia personálnej a sociálnej politiky s politikou profesijného rozvoja učiteľ'ov, ich pracovného hodnotenia, odmeňovania, stimulácie; chýba legislatívna podpora personálnej práce riaditeľ'ov škôl a riaditeľ'ov školských zariadení (ďalej len „riaditeľ školy“), ktorá významným spôsobom ovplyvňuje kvalitu školy alebo školského zariadenia (ďalej len „škola“).

1.7 NÍZKA KVALITA PERSONÁLNEJ PRÁCE RIADITEĽOV ŠKÔL

Nízka kvalita personálnej práce riaditeľ'ov škôl, ktorá nie je prepojená na strategické a programové riadenie kvality výchovy a vzdelávania, efektívnu prácu so zdrojmi (informačné, personálne, finančné a iné), nevytvára dostatočný priestor na motiváciu učiteľ'ov k profesijnému rozvoju zameranému na napĺňanie hodnôt a cieľ'ov školy. Doteraz sa využívajú indikátory merania kvality učiteľ'ov, ako je kvalifikácia, výsledky akademických skúšok, dĺžka pedagogickej praxe, stupeň ďalšieho vzdelávania a iné. Chýba cieľ'avedomé plánovanie profesijného rozvoja každého učiteľa školy, štandardy kompetencií učiteľ'ov a kritériá hodnotenia ich kvality. Absentuje systematické a pravidelné hodnotenie, sebahodnotenie úrovne kvality kompetencií učiteľ'ov, ktoré umožňujú identifikáciu ich vzdelávacích potrieb a spravodlivé odmeňovanie.

1.8 NEDOSTATOČNÁ KVALITA PREGRADUÁLNEHO A KONTINUÁLNEHO VZDELÁVANIA UČITEĽOV

Profesijný rozvoj sa začína pregraduálnou prípravou, ďalej ho ovplyvňujú skúsenosti, sebareflexia a vzdelávanie. Existujúci systém vzdelávania čiastočne podporuje profesijný rozvoj učiteľ'ov, nie je však dostatočne previazaný s motivačnými stimulmi.

Chýba riadenie a meranie kvality pregraduálneho a kontinuálneho vzdelávania založeného na celoštátnych štandardizovaných požiadavkách - profiloch kompetencií absolventa učiteľ'ských fakúlt, začínajúceho učiteľa, učiteľa, učiteľa s prvou atestáciou a druhou atestáciou, učiteľ'ov zastávajúcich špecializované pozície a riadiace funkcie v školách. Profesijné štandardy umožnia reprofiliáciu pregraduálneho štúdia učiteľ'ov smerom k jej väčšej celoštátnej konzistentnosti a zohľadneniu nových kompetencií učiteľ'ov vyplývajúcich z Národného programu, rozvoj ktorých sa premietne i do cieľ'ov kontinuálneho vzdelávania.

2 CIEĽ KONCEPCIE

Cieľom Koncepcie profesijného rozvoja učiteľ'ov v kariérnom systéme (ďalej len „Koncepcia“), je vytvorenie systému požiadaviek a podmienok pre profesijný rozvoj a kariérny postup učiteľ'ov ako kľúčového prvku rozvoja školského systému a zvyšovania kvality a efektívnosti pedagogickej práce.

3 VÝCHODISKÁ KONCEPCIE

3.1 POLITICKÉ VÝCHODISKÁ

Politické zámery Národnej rady Slovenskej republiky (ďalej len „NR SR“) a vlády Slovenskej republiky (ďalej len „vláda SR“) v oblasti profesijného rozvoja učiteľov v strednodobom a dlhodobom horizonte sú vyjadrené v troch koncepčných materiáloch:

- Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov prijatý vládou Slovenskej republiky 19. decembra 2001, uznesením č. 1193, prerokovaný vo všetkých výboroch parlamentu v priebehu prvého polroka a v pléne NR SR v júli 2002.
- Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky prijaté na roky 2002 – 2006, časť C. Výchova a vzdelávanie.
- Ciele Lisabonskej stratégie EÚ premietnuté do Kodanskej deklarácie postavenej na princípoch celoživotného vzdelávania. Medzi priority budúceho vývoja v Strategickom zámere č.1 (cieľ 1.1) stanovila - Skvalitnenie vzdelávania a odbornej prípravy učiteľov.

3.1.1 NÁRODNÝ PROGRAM VÝCHOVY A VZDELÁVANIA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE NA NAJBĽIŽŠÍCH 15 – 20 ROKOV

V časti o učiteľovi uvádza:

„Kvalitné vzdelávanie pedagogických pracovníkov sa netýka len ich pregraduálnej prípravy, ale aj ich nástupu do práce, celoživotného vzdelávania, motivácie ku vzdelávaniu a dodržiavanie etického kódexu učiteľa. Je potrebné vypracovať profily pedagogických pracovníkov a štandardy na posudzovanie kvality ich kompetencií v praxi, kariérne cesty a vytvoriť motivačné podmienky na zvyšovanie kvality a efektívnosti pedagogickej práce. Rovnako je dôležitá aj sociálna starostlivosť o pedagogických pracovníkov.“³⁾

3.1.2 PROGRAMOVÉ VYHLÁSENIE VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY

V časti C. Výchova a vzdelávanie sa uvádza:

„V osobnosti a profesionalite učiteľa vidí vláda kľúčový prvok rozvoja školského systému. Preto vypracuje motivačný systém odmeňovania s cieľom zvýšiť atraktivitu učiteľského povolania. Poskytne riaditeľom škôl, školských zariadení nástroje diferencovaného platového ohodnotenia učiteľov a priestor na formovanie a skvalitňovanie učiteľských kolektívov.“⁴⁾

3.1.3 LISABONSKÁ STRATÉGIA A KODANSKÁ DEKLARÁCIA

Učiteľia sú najdôležitejšími aktérmi v stratégii vytvárania spoločnosti a ekonomiky založenej na vedomostiach. To predpokladá do roku 2010 zmeniť vnímanie učiteľskej profesie zo strany verejnosti. K tomu bude potrebné okrem iných úloh vymedziť kompetencie, ktoré determinujú postavenie učiteľa vo vzťahu k jeho úlohe v spoločnosti, vytvoriť podmienky pre zodpovedajúcu podporu učiteľom v pregraduálnom a kontinuálnom vzdelávaní i garanciu takých podmienok, za ktorých by bola pedagogická činnosť prítťažlivejšia.⁵⁾

3.2 PEDEUTOLOGICKÉ⁶⁾ VÝCHODISKÁ

Koncepcia vychádza z troch rovín analýz, opierajúc sa o odbornú literatúru (pozri Zoznam bibliografických odkazov),

³⁾ Milénium 2002. Prešov: MPC s. 59 – 60.

⁴⁾ Výňatok z Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky. Výchova a vzdelávanie. 2002. In Učiteľské noviny, roč. 52, č. 39, s.1 a 3.

⁵⁾ Jakubova, G.-Stankovský, I. 2004. Ciele odborného vzdelávania a prípravy v SR v súlade s princípmi Kodanskej deklarácie. Bratislava: ŠIOV.

⁶⁾ Pedeutológia - systematická teória učiteľskej profesie. Průcha, J. a kol.: Pedagogický slovník. Praha : Portál, 2001.

z analýz výsledkov teoretického výskumu, medzinárodných komparácií (porovnanie) v oblasti profesijného rozvoja a vzdelávania, z analýz modelov kariérneho systému a vzdelávania uplatňovaných v krajinách EÚ, s dôrazom na transformujúce sa krajiny v strednej Európe (Česká republika, Poľsko a Maďarsko), z analýz systémových zámerov Národného programu vo väzbe na riešenie súčasných problémov profesijného rozvoja učiteľov v SR.

Pedeutologické východiská koncepcie sme prezentovali v príspevku: Kasáčová, Bronislava - Valica, Miroslav: Učiteľská profesia v medzinárodnom a národnom kontexte. In: Pedagogické rozhľady, 14, 2005, č. 3, s. 27 - 31.

3.3 TRENDY V KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE

Vyššie spomínané trendy ohrozujúce učiteľskú profesiu a v konečnom dôsledku celý systém inštitucionálnej výchovy a vzdelávania riešia krajiny EÚ takto:

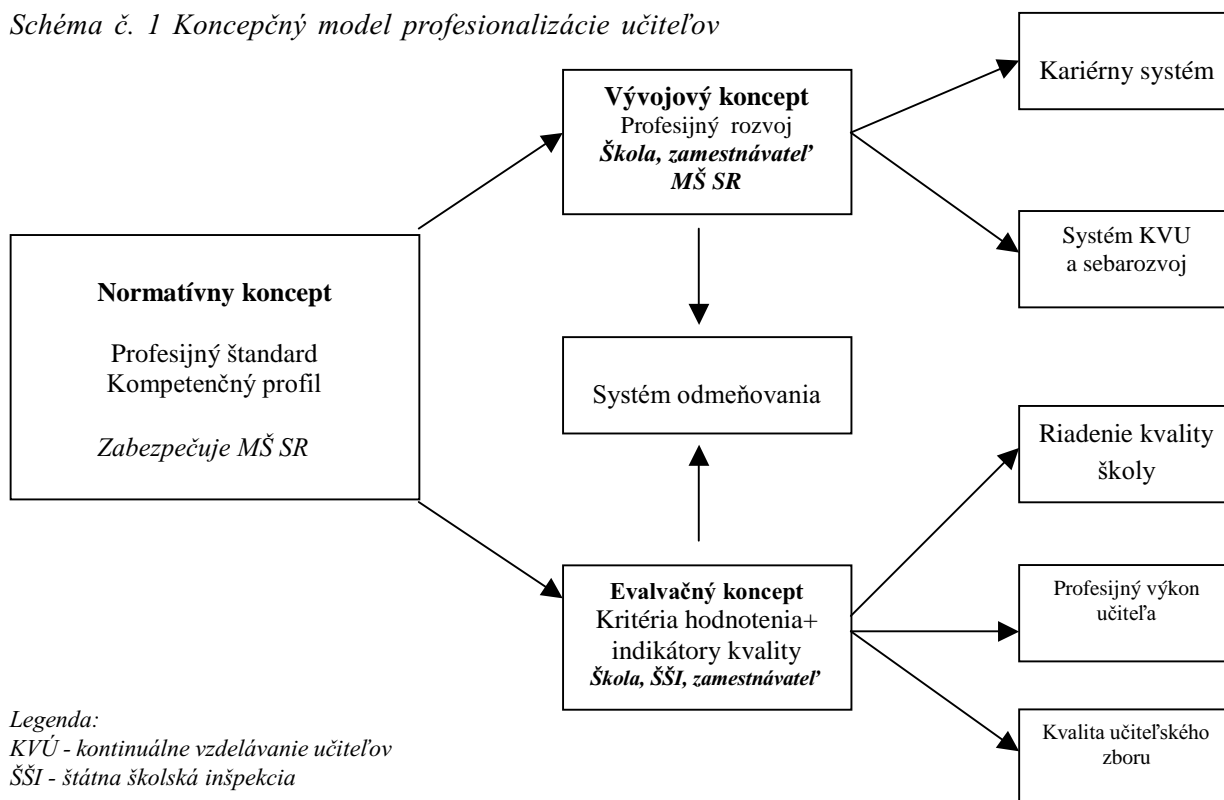
1. v teórii pedagogickej profesie je zreteľný posun od chápania učiteľa ako entuziastického poloprofesionála k modelu otvoreného profesionalizmu; učiteľ je vzdelaný odborník na výchovu a vzdelávanie „vybavený“ kompetenciami, ktoré mu umožňujú vykonávať svoje povolanie s vysokou mierou autonómie a zodpovednosti k vychovávaným deťom a mládeži;
2. na vývoji nových modelov profesijného rozvoja učiteľov participujú vedecké pracoviská, vysoké školy, organizácie kontinuálneho vzdelávania; ich verifikácia je uskutočňovaná permanentným výskumom a evalváciou kvality výchovy a vzdelávania;
3. spoluprácou organizácií pre vzdelávanie a vysokých škôl so školami, zriaďovateľmi štátnych aj neštátnych škôl, profesijnými asociáciami, tretím sektorom, podnikovým sektorom a inými;
4. investície do rozvoja „ľudského kapitálu“ v školstve zamerané na profesijný rozvoj a kariérny postup, kvalitu pregraduálneho a najmä kontinuálneho vzdelávania predstavujú v EÚ zvyšujúce sa percento financovania z celkového rozpočtu na školstvo;
5. reformy učiteľského vzdelávania smerujú k profesionalizácii, ktorá je založená na reflektovaní potrieb „učiacej sa“ a informačnej spoločnosti, rekonštruovaní profesijných štandardov a vytváraní predpokladov pre celoživotné vzdelávanie, celoživotný profesijný rozvoj učiteľov;
6. reformy kariérneho systému a vzdelávania spojené s riadením kvality výchovy a vzdelávania sú obsiahnuté v politických programoch a sú prioritou vlád, pričom významnú rolu plnia ministerstvá školstva.

4 KONCEPCIA PROFESIJNÉHO ROZVOJA UČITEĽOV V KARIÉRNOM SYSTÉME

Profesijný rozvoj a kariérny postup učiteľov bol v poslednom desaťročí realizovaný len čiastočne. Existujúci systém ďalšieho vzdelávania a kvalifikačných skúšok učiteľov vytvára predpoklady na uplatnenie kvalitatívnych zmien korešpondujúcich so zámermi Národného programu a jestvujúcimi trendmi v EÚ. Strategickým rámcom na vytvorenie systému profesijného rozvoja a kariérneho postupu je kodifikácia zmien filozofie výchovy, kurikula, riadenia kvality výchovy a vzdelávania na úrovni školy, zriaďovateľov a štátu v pripravovanom zákone o výchove a vzdelávaní.

Na realizáciu transformačných zmien týkajúcich sa Koncepcie je potrebné vypracovať normatívny koncept profesionality učiteľa tvorený profesijnými štandardami jednotlivých kategórií učiteľov uvedený v schéme č. 1. Tento koncept tvorí východisko pre systém profesijného a kariérneho postupu, ktorý je podporovaný systémom vzdelávania. Normatívny koncept je súčasne východiskom pre evalvačný systém podporujúci motiváciu profesijného rozvoja učiteľov prostredníctvom procesov hodnotenia a odmeňovania kvality kompetencií, pedagogických výkonov učiteľov a učiteľských zborov.

Schéma č. 1 Konceptný model profesionalizácie učiteľov



4.1 PRINCÍPY TVORBY KONCEPCIE

Princíp je kľúčová a najvšeobecnejšia požiadavka, ktorá má byť rešpektovaná pri tvorbe, realizácii a evalvácii Konceptie.

Princípy sú vnímané z dvoch aspektov:

- aspekt užívateľa - profesijný rozvoj učiteľa a kvality školy,
- aspekt kariérneho systému - regulatívna funkcia.

4.1.1 ASPEKT UŽÍVATEĽA

Aspekt užívateľa vychádza z nasledujúcich princípov:

- a) princíp práva a povinnosti učiteľa rozvíjať svoje profesijné kompetencie v zmysle etického imperatívu,
- b) princíp práva a povinnosti školy formulovať stratégiu personálneho rozvoja učiteľov v nadväznosti na stratégiu školy,
- c) princíp slobodnej voľby vlastnej kariérnej cesty (napr. rozhodovania sa pre tempo a obsah vzdelávania),
- d) princíp subsidiarity v rozhodovaní a zodpovednosti školy za profesijný rozvoj učiteľského zboru,
- e) princíp rovnosti šance v prístupe k profesijnému rozvoju učiteľa nezávisle od zriaďovateľa, regiónu, stupňa, druhu a typu školy, veku a pohlavia učiteľa, dĺžky pedagogickej praxe, učiteľskej kategórie, pracovných výkonov a iných faktorov,
- f) princíp otvorenosti a participácie učiteľa aj učiteľských zborov na permanentnom zdokonaľovaní kvality výchovy a vzdelávania.

4.1.2 ASPEKT KARIÉRNEHO SYSTÉMU

Aspekt kariérneho systému vychádza z nasledujúcich princípov:

- a) princíp nadväznosti profesijného rozvoja na pregraduálne vzdelávanie,

- b) princíp previazanosti profesijného rozvoja s kariérnym systémom a odmeňovaním,
- c) princíp dynamickosti, otvorenosti, flexibility a plurality kariérneho systému,
- d) princíp viaczdrojového financovania kariérneho systému (aj za spoluúčasti učiteľa),
- e) princíp transparentnosti kariérneho systému,
- f) princíp rovnosti šancí v kariérnom systéme pre všetky kategórie učiteľov.

Uplatňovanie princípov je základnou podmienkou úspešnej realizácie Konceptie.

4.2 STRATEGICKÉ CIELE KONCEPCIE

Na realizáciu Konceptie je potrebné postupné naplnenie nasledujúcich strategických cieľov:

1. vytvoriť **legislatívne predpoklady** na realizáciu kariérneho systému učiteľov;
2. vytvoriť normatívny koncept **profesijných štandardov** jednotlivých kategórií učiteľov v jednotlivých kariérnych stupňoch a kariérnych pozíciách;
3. vytvoriť vývojový koncept **kariérneho systému** pozostávajúceho z kariérnych stupňov pre učiteľov, existujúcich a možných kariérnych pozícií, ktoré potrebuje škola na plnenie svojich funkcií (špecialisti a riadiaci zamestnanci) a vymedzenia kariérnych ciest;
4. vytvoriť nový systém **kontinuálneho vzdelávania učiteľov a akreditácie vzdelávacích programov**;
5. vytvoriť **kreditný systém** započítavania absolvovania povinných a voliteľných vzdelávacích programov zabezpečujúcich permanentnú profesionalizáciu učiteľov na rôznych kariérnych stupňoch a kariérnych pozíciách;
6. vytvoriť evalvačný koncept **hodnotenia a odmeňovania učiteľov** prepojený s konceptom profesijných štandardov, kariérnych stupňov, kariérnych pozícií, ciest a kreditným systémom.

4.2.1 LEGISLATÍVNE PREDPOKLADY

Podmienkou realizácie Konceptie je prijatie všeobecne záväzných právnych predpisov, napr.:

- zákon o zamestnancoch v školstve; riešenie systémov profesijného rozvoja, kariérneho rastu a odmeňovania pedagogických zamestnancov a nadväzujúce vykonávacie predpisy (vyhlášky, smernice a pod.);
- zákon o výchove a vzdelávaní; riešenie problematiky zmien filozofie výchovy, kurikula, riadenia kvality výchovy a vzdelávania na úrovni školy, zriaďovateľov a štátu;
- nariadenie vlády SR o katalógoch pracovných činností (profesijných štandardov) pedagogických zamestnancov.

Nové všeobecne záväzné právne predpisy budú definovať kategórie pedagogických zamestnancov⁷⁾ takto:

Učiteľ a asistent učiteľa

Učiteľ je pedagogický zamestnanec, ktorý vykonáva priamu vyučovaciu činnosť pri realizácii výchovno-vzdelávacieho programu poskytujúceho alebo neposkytujúceho stupeň vzdelania. Učiteľom je aj pedagogický zamestnanec organizácie poskytujúcej akreditované vzdelávacie programy kontinuálneho vzdelávania pre pedagogických a nepedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení. Asistent učiteľa asistuje pri priamej vyučovacej činnosti. Podieľa sa na utváraní podmienok nevyhnutných na vytváranie rovnakých šancí vo výchove a vzdelávaní a na prekonávanie najmä jazykových, zdravotných, sociálnych a kultúrnych bariér detí a žiakov vo výchovno-vzdelávacom procese.

Vychovávateľ a asistent vychovávateľa

Vychovávateľ je pedagogický zamestnanec, ktorý vykonáva priamu výchovnú činnosť pri realizácii výchovno-

⁷⁾ V časti 4.2.1 chápeme pojem učiteľ v užšom význame, zatiaľ čo v ostatnom texte Konceptie v širšom význame.

vzdelávacích programov v školách a v školských zariadeniach. Asistent vychovávateľa asistuje pri priamej výchovnej činnosti. Podieľa sa na utváraní podmienok nevyhnutných na vytváranie rovnakých šancí vo výchove a vzdelávaní a na prekonávanie najmä jazykových, zdravotných, sociálnych a kultúrnych bariér žiakov vo výchovno-vzdelávacom procese.

Výchovno-poradenský a terapeuticko-výchovný zamestnanec

Výchovno-poradenský a terapeuticko-výchovný zamestnanec je pedagogický zamestnanec školy, ktorý poskytuje preventívnu a kuratívnu diagnostickú, poradenskú, intervenčnú a terapeuticko-výchovnú pomoc vo výchove a vzdelávaní žiakov. Je to školský pedagóg, školský špeciálny pedagóg, školský liečebný pedagóg a školský sociálny pedagóg.

4.2.2 PROFESIJNÝ ŠTANDARD

Koncepčným východiskom profesijného rozvoja učiteľov a ich kontinuálneho vzdelávania v EÚ je profesijný štandard. Je založený na kompetenčných profiloch jednotlivých kategórií učiteľov odvodených z cieľov vzdelávania, hodnôt a cieľov školy. Profesijný štandard vyjadruje vnútornú integritu doteraz separovaných zložiek profesijných kompetencií učiteľov. Dominantnou je pedagogická zložka a odborná zložka má pre výkon profesie inštrumentálnu funkciu.

Profesijný štandard je kritériom kvalifikácie a spolu s aktuálnym výkonom učiteľov aj kritériom kvality ich práce. Predstavuje komplex preukázateľných spôsobilostí vo vedomostiach, zručnostiach a postojoch. Uplatnenie profesijného štandardu umožňuje jednoznačné definovanie požiadaviek na kvalifikovaný výkon profesie a vytvára rámec na určenie rozsahu a kvalitu pregraduálneho a kontinuálneho vzdelávania. Z neho sú odvodené profily absolventov učiteľských fakúlt a stredných škôl pripravujúcich učiteľov, kritériá hodnotenia učiteľov a programov ich vzdelávania.

Dôvody na vytvorenie profesijných štandardov učiteľov sú nasledujúce:

- a) profesijný štandard vymedzuje učiteľstvo ako expertnú profesiu,
- b) iné profesie sú definované v podobe profesijných štandardov, zatiaľ čo v učiteľskej profesii absentujú,
- c) štandardy umožňujú porovnanie s inými profesiami, kategóriami učiteľskej profesie a porovnanie kvality programov vzdelávania a ich výstupov,
- d) štandardizácia poskytuje rámec na monitorovanie a hodnotenie kvantity a kvality profesijných výkonov učiteľov a argumentáciu pre zmenu platových noriem,
- e) štandardy vymedzujú rámec pregraduálneho a kontinuálneho vzdelávania, profesijného rozvoja učiteľov v kariérom systéme.

Profesijné štandardy učiteľov škôl sú tvorené rámcovými profesijnými štandardmi a školskými profesijnými štandardmi. Vychádzajú z princípov a cieľov výchovy a vzdelávania a rámcových výchovno-vzdelávacích programov, ktoré vydá Ministerstvo školstva Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo školstva“).

Školy na základe analýzy činností učiteľov, vychádzajúc z cieľov školy a ich školských výchovno-vzdelávacích programov vypracúvajú *školské profesijné štandardy*, základ ktorých tvoria rámcové profesijné štandardy.

4.2.3 KARIÉRNÝ SYSTÉM

Kostrou kariérneho systému je kariérny poriadok učiteľov. *Kariérny poriadok* sa vzťahuje na všetkých učiteľov, tzn. profesiu učiteľa a všetky kategórie pedagogických zamestnancov. Predstavuje sústavu aktivít založených na skvalitňovaní učiteľských kompetencií v kariérnych cestách profesie, ktoré vedú k vyššiemu finančnému oceneniu a profesijnému statusu, prestíži.

Kariérny poriadok umožní učiteľovi po adaptácii počas celoživotnej dráhy v škole flexibilne si voliť *tri kariérne cesty*, ktoré sa vzájomne dopĺňajú a prelínajú (pozri prílohu č. 1, tabuľky č. 1, 2 a 3).

Prvá cesta vedie k celoživotnému udržiavaniu štandardných učiteľských kompetencií a ich nevyhnutných inovácií vymedzených profesijnými štandardmi, vyplývajúcich zo zmien cieľov a funkcií vzdelávania. Uskutočňuje sa prostredníctvom akreditovaných druhov vzdelávania. Táto cesta umožní učiteľovi získať kariérny príplatok, pričom učiteľ zotráva v príslušnej platovej triede. Podmienkou získania kariérneho príplatku je získanie 120 kreditov, v období do 7 rokov. Na potvrdenie uznaného kariérneho príplatku v tej istej platovej triede, je po 7 rokoch potrebné opätovné získanie 120 kreditov v danom období, v opačnom prípade sa učiteľovi kariérny príplatok odoberie.

Druhá cesta vedie k získaniu expertných učiteľských kompetencií (učiteľ prvej a druhej atestácie) prostredníctvom akreditovaných druhov vzdelávania, absolvovaním ktorých splní podmienku prihlásiť sa na atestáciu - 120 kreditov pre učiteľa s prvou a druhou atestáciou. Preukázanie rozšírených expertných kompetencií sa uskutoční pred atestačnou komisiou školy alebo výnimočne pred komisiou organizácie kontinuálneho vzdelávania (prvá atestácia) a komisiou vysokej školy alebo komisiou organizácie kontinuálneho vzdelávania stanovenou v prílohe č. 1 (druhá atestácia). Úspešným preukázaním expertných kompetencií vymedzených profesijnými štandardmi splní učiteľ podmienku postupu do vyššej platovej triedy, zvýšeného tarifného platu.

Tretia cesta vedie k získaniu špecializovaných alebo riadiacich kompetencií učiteľov prostredníctvom akreditovaného špecializačného a funkčného vzdelávania a ich preukázaním pred komisiou vysokej školy alebo komisiou organizácie kontinuálneho vzdelávania stanovenou v prílohe č. 1. Štúdium je koncipované modulárnym spôsobom, čo umožní učiteľovi postupnú funkčnú gradáciu výberom modulov príslušných pre konkrétnu vykonávanú funkciu. Úspešným preukázaním špecializovaných alebo riadiacich kompetencií vymedzených profesijnými štandardmi splní učiteľ podmienku priznania funkčného príplatku (vedúci pedagogický zamestnanec) alebo špecializačného príplatku v alternatíve so znížením základného úväzku (učiteľ špecialista).

Kariérny systém je súbor pravidiel ustanovených na zaradenie učiteľov do kariérnych stupňov a kariérnych pozícií.

Kariérny stupeň je stupeň, ktorý vyjadruje mieru preukázateľného osvojenia si profesijných kompetencií v rôznych oblastiach výkonu pedagogickej činnosti, ktoré učiteľ získava absolvovaním programov vzdelávania a sebvzdelávania. Kariérny stupeň je vyjadrený rámcovým profesijným štandardom.

Kariérne stupne odrážajú gradáciu profesijných kompetencií učiteľov počas ich profesijnej dráhy. Učitelia môžu dosiahnuť kariérne stupne:

1. stupeň - začínajúci učiteľ,
2. stupeň - učiteľ,
3. stupeň - učiteľ s prvou atestáciou,
4. stupeň - učiteľ s druhou atestáciou.

1. stupeň

Začínajúci učiteľ je pod vedením uvádzajúceho učiteľa zodpovedný za svoju adaptáciu na výchovno-vzdelávací proces a je povinný absolvovať adaptačné vzdelávanie, ktoré organizuje škola v spolupráci s organizáciami kontinuálneho vzdelávania. Musí spĺňať kvalifikačné predpoklady a má nástupný plat. Začínajúci učiteľ je povinný v lehote do dvoch rokov od vzniku prvého pracovného pomeru preukázať učiteľské kompetencie pred trojčlennou komisiou, ktorú menuje riaditeľ školy.

Komisia na základe vyhodnotenia adaptačného procesu začínajúceho učiteľa, ktorý vypracuje uvádzajúci učiteľ, vyhodnotenia sebvzdelávania, otvorenej hodiny a na základe pohovoru rozhodne, či sú preukázané kompetencie na úrovni profesijného štandardu učiteľa. Po úspešnom preukázaní učiteľských kompetencií spĺňa začínajúci učiteľ

podmienku postupu do 2. kariérneho stupňa učiteľ, do vyššej platovej triedy, zvýšeného tarifného platu.

Ak začínajúci učiteľ úspešne neukončí adaptačný proces do dvoch rokov, zamestnávateľ s ním skončí pracovný pomer.

2. stupeň

Učiteľ má kompetencie na úrovni profesijného štandardu druhého stupňa s ukončeným adaptačným vzdelávaním. V tomto období má nárok na kariérny príplatok k platovej tarife, ak získal stanovený počet 120 kreditov v období do 7 rokov, za absolvovanie akreditovaných vzdelávacích programov všetkých druhov vzdelávania uvedených v Prílohe č. 3 tabuľkách č. 1, 2 a 3 okrem adaptačného vzdelávania. Po splnení podmienky získania 120 kreditov v období do 7 rokov sa učiteľ môže uchádzať o prvú atestáciu vykonaním atestačnej skúšky a predložením portfólia pred komisiou, ktorú menuje riaditeľ školy. V prípade, že škola nespĺňa počtom zamestnancov podmienky organizovať a vykonávať prvú atestáciu vo vlastnom zariadení, požiada riaditeľ školy riaditeľa organizácie kontinuálneho vzdelávania o vykonanie prvej atestácie svojho učiteľa v jeho organizácii.

Komisia rozhodne, či preukázané kompetencie sú na úrovni profesijného štandardu učiteľa prvej atestácie. Úspešným vykonaním skúšky splní podmienku postupu do 3. kariérneho stupňa, vyššej platovej triedy, zvýšeného tarifného platu.

3. stupeň

Učiteľ s prvou atestáciou má kompetencie na úrovni profesijného štandardu tretieho stupňa. V tomto období má nárok na kariérny príplatok k platovej tarife, ak získal stanovený počet 120 kreditov v období do 7 rokov, za absolvovanie akreditovaných vzdelávacích programov všetkých druhov vzdelávania uvedených v prílohe č. 1, tabuľkách 1, 2 a 3, okrem adaptačného vzdelávania. Po splnení podmienky získania 120 kreditov v období do 7 rokov, sa učiteľ môže uchádzať o druhú atestáciu, vykonaním atestačnej skúšky a predložením portfólia pred komisiou, ktorú menuje dekan fakulty alebo riaditeľ organizácie kontinuálneho vzdelávania.

Komisia rozhodne, či preukázané kompetencie sú na úrovni profesijného štandardu učiteľa druhej atestácie. Úspešným vykonaním skúšky splní podmienku postupu do 4. kariérneho stupňa, vyššej platovej triedy, zvýšeného tarifného platu.

Učiteľ s prvou atestáciou sa môže prihlásiť na výberové konanie na miesto vedúceho pedagogického zamestnanca školy alebo učiteľa v organizáciách kontinuálneho vzdelávania.

4. stupeň

Učiteľ s druhou atestáciou má kompetencie na úrovni profesijného štandardu štvrtého stupňa. V tomto období má nárok na kariérny príplatok k platovej tarife, ak získal stanovený počet 120 kreditov v období do 7 rokov za absolvovanie akreditovaných vzdelávacích programov všetkých druhov vzdelávania uvedených v prílohe č. 1, tabuľky 1, 2 a 3 okrem adaptačného vzdelávania.

Učiteľ s druhou atestáciou môže vykonávať činnosti napr. člena skúšobnej komisie pre prvú atestáciu alebo člena akreditačnej komisie pre akreditáciu školských výchovno-vzdelávacích programov.

Kariérna pozícia vyjadruje funkčné zaradenie učiteľa v škole alebo v školskom zariadení popisom práce. Popis práce určuje práva a povinnosti, predpoklady a podmienky výkonu pozície. Učiteľ môže dosiahnuť kariérne pozície:

- a) učiteľ špecialista,
- b) vedúci pedagogický zamestnanec.

Učiteľ špecialista je zodpovedný za výkon špecializovanej funkcie vymedzenej profesijným štandardom. Podmienkou výkonu činnosti je ukončenie adaptačného vzdelávania, absolvovanie akreditovaného špecializačného

vzdelávania a každých 7 rokov, počas výkonu funkcie, absolvovanie akreditovaného inovačného špecializačného vzdelávania uvedeného v prílohe č. 1, tabuľka č. 1, koncipované modulárnym spôsobom. Učiteľom špecialistom je napr. triedny učiteľ, výchovný poradca, uvádzajúci učiteľ, koordinátor drogovej prevencie, poradca informačných a komunikačných technológií, vedúci predmetovej komisie, vedúci metodického združenia a školský knihovník, ktorých odmeňovanie je uvedené v prílohe č.4.

Vedúci pedagogický zamestnanec je zodpovedný za výkon riadiacej funkcie vymedzenej profesijným štandardom. Podmienkou výkonu činnosti je ukončenie adaptačného vzdelávania, absolvovanie prvej atestácie, absolvovanie funkčného vzdelávania vedúcich pedagogických zamestnancov a každých 7 rokov, počas výkonu funkcie, inovačné funkčné vzdelávanie uvedené v prílohe č. 1, tabuľka č. 1, koncipované modulárnym spôsobom.

Pravidlá absolvovania špecializačného, funkčného, inovačného špecializačného a inovačného funkčného vzdelávania v závislosti od výkonu funkcie:

A. *Nepretržitý výkon funkcie*

- a) učiteľ sa prihlási na špecializačné alebo funkčné vzdelávanie najneskôr tri mesiace od ustanovenia do funkcie a ukončí ho najneskôr do troch rokov od jeho začatia,
- b) opakovane do 7 rokov od ukončenia predchádzajúceho špecializačného alebo funkčného štúdia je učiteľ povinný prihlásiť sa znovu na inovačné špecializačné, resp. inovačné funkčné vzdelávanie, zabezpečujúce inováciu jeho kompetencií.

B. *Prerušený výkon funkcie*

- a) v prípade prerušenia výkonu funkcie na obdobie do 7 rokov platí pravidlo A, písm. b),
- b) v prípade prerušenia výkonu funkcie nad obdobie 7 rokov, platí pravidlo A, písm. a).

Špecializačný, resp. funkčný príplatok, ktorý učiteľ získava nástupom do pozícií učiteľ špecialista alebo vedúci pedagogický zamestnanec, sa nesplnením vyššie uvedených požiadaviek pozastaví až do doby ich splnenia. Učiteľ poberá špecializačný, resp. funkčný príplatok počas vykonávania funkcie. Učiteľ absolvovaním špecializačného a funkčného vzdelávania získava kredity, ktoré sa započítavajú do kariérneho systému. Učiteľ na špecializovaných a riadiacich pozíciách je kompetentný vykonávať činnosti potrebné na riadenie kvality školy.

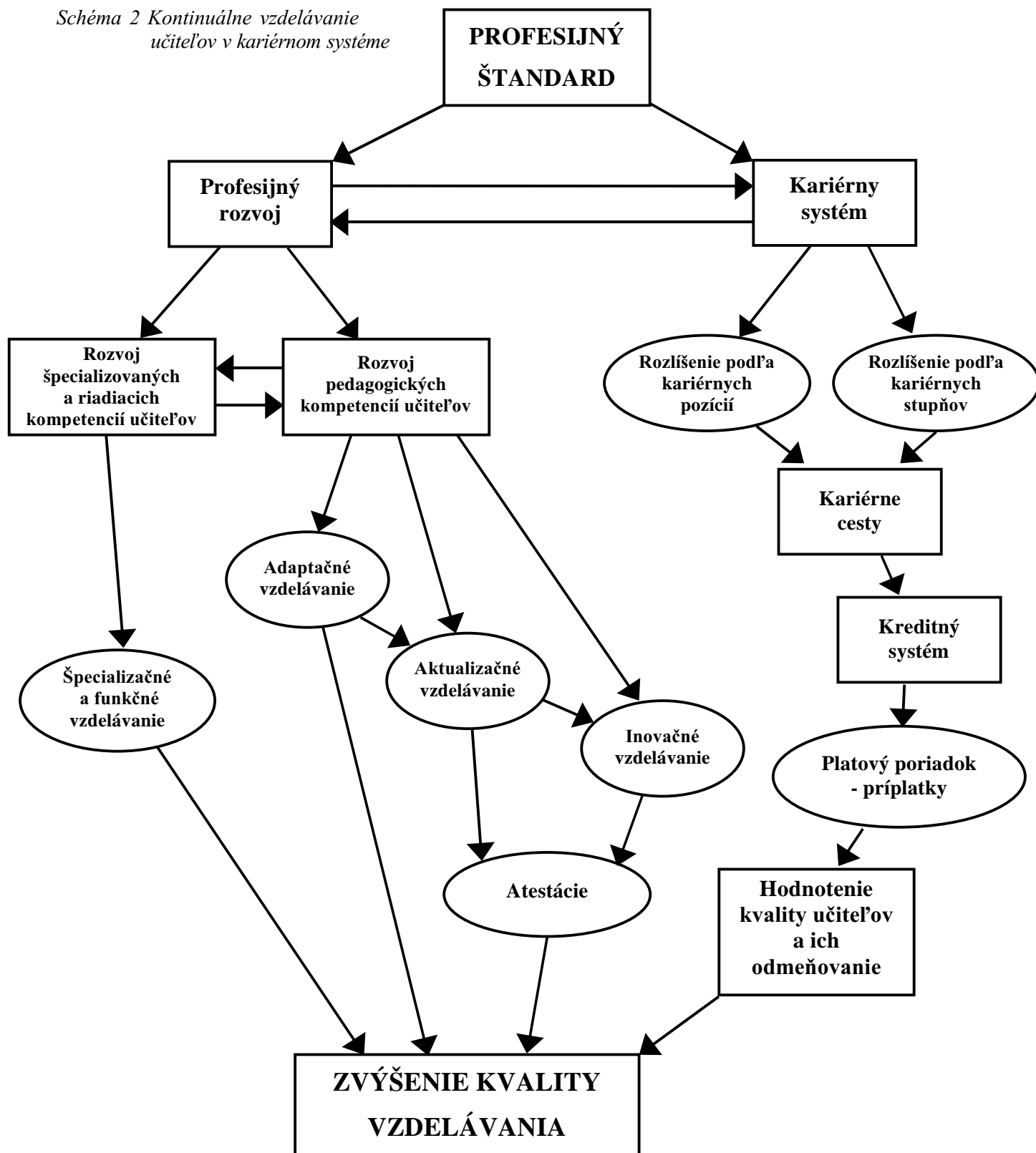
V prechodnom období 7 rokov, po prijatí Konceptie a jej zavedení do praxe, riaditeľ školy rozhodne, či učiteľ má kompetencie na výkon špecializovaných pozícií vymedzených profesijnými štandardmi. Môže nastať aj prípad, že učiteľ neabsolvuje špecializačné vzdelávanie na základe rozhodnutia riaditeľa a v tom prípade aj po uplynutí 3 rokov od začatia výkonu špecializovanej funkcie poberá špecializačný príplatok. Podľa týchto pravidiel rozhodne riaditeľ školy aj o absolvovaní inovačného špecializačného štúdia.

4.2.4 SYSTÉM KONTINUÁLNEHO VZDELÁVANIA UČITEĽOV A AKREDITÁCIA VZDELÁVACÍCH PROGRAMOV

Kvalita učiteľskej profesie vo veľkej miere závisí od kvality systému vzdelávania, od jasnej formulácie jej funkcií, cieľov, obsahu, druhov, foriem a metód, organizácie v nadväznosti na prípravné vzdelávanie (schéma 2). Vzdelávanie je proces, ktorý je zameraný na profesijný rozvoj učiteľov v kariérnom systéme. Ak tomu tak nie je, kontinuálne vzdelávanie je náhodné, nevytvára ucelený systém, nemôže byť samo osebe efektívne a ani výrazne neovplyvňuje zásadné reformné zmeny školstva. Kvalita vzdelávania je riadená systémom akreditácií vzdelávacích programov pre vzdelávanie učiteľov. Vzdelávanie preto prestáva byť považované len za proces odstraňovania nedostatkov pregraduálneho vzdelávania, ale naopak, stáva sa súčasťou celoživotného vzdelávania.

Riaditeľ školy zodpovedá za kontinuálne vzdelávanie učiteľov, ktoré organizuje podľa plánu kontinuálneho

Schéma 2 Kontinuálne vzdelávanie učiteľov v kariérom systéme



vzdelávania vyplývajúceho z cieľov výchovy a vzdelávania školy, pravidelného hodnotenia kvality kompetencií vymedzených profesijnými štandardmi a výkonu činností učiteľov.

4.2.4.1 SYSTÉM KONTINUÁLNEHO VZDELÁVANIA UČITEĽOV

Kontinuálne vzdelávanie učiteľov chápeme ako neustály proces, ktorý zahŕňa všetky dimenzie rozvoja osobnosti učiteľa a jeho kompetencií vymedzených v profesijných štandardoch. Súčasne vytvára osobnostné

predpoklady a vnútornú motiváciu k celoživotnej spôsobilosti využívať formálne, neformálne príležitosti na tvorivé zdokonaľovanie kvality výkonu povolania a edukácie žiakov⁸⁾ uvedené v schéme č. 2.

Účelom kontinuálneho vzdelávania je naplňovať očakávania a uspokojovať potreby na úrovni:

1. učiteľ - ako individualita v profesijnej role,
2. škola (edukačná inštitúcia) - ako poskytovateľ edukačných (vzdelávacích) služieb prostredníctvom profesionálov,
3. spoločnosť - ako garant systému poskytovania profesionálnych edukačných (vzdelávacích) služieb.

Na všetkých troch úrovniach je účelom systému vzdelávania zabezpečiť, aby sa učitelia vyrovnali s nasledujúcimi javmi dynamickej spoločnosti:

- a) zmeny požiadaviek na výkon učiteľskej profesie, napr. využitie informačných a komunikačných technológií vo vyučovaní a iné,
- b) zmeny historickej, politickej, ekonomickej a demografickej povahy,
- c) nové požiadavky pedagogickej vedy na výkon učiteľskej profesie.

Finálnym cieľom kontinuálneho vzdelávania je „ideálny učiteľ“. Procesuálnym cieľom je zlepšujúci sa učiteľ. V širšom slova zmysle je cieľom kontinuálneho vzdelávania vzdelávanie, v ktorom sami učitelia nadobudnú vnútornú motiváciu pre neustále sebavzdelávanie a sebazdokonaľovanie.⁹⁾

Každá krajina EÚ má svoje špecifické podmienky, v rámci ktorých rozvíja systém kontinuálneho vzdelávania tak, aby čo najlepšie vyhovovalo jej školskému systému. Aj napriek tomu existujú niektoré spoločné znaky a trendy vo vývoji, ktoré sú v poslednom desaťročí ovplyvnené výraznou globalizáciou a internacionalizáciou edukácie. Všetky krajiny EÚ sa zhodujú na podpore zvyšovania kvality vzdelávania aj podpore inovácií.

V nadväznosti na to sa identicky formulujú **ciele kontinuálneho vzdelávania**¹⁰⁾:

1. *osobnostný a profesijný rozvoj učiteľov*; aktualizácia a inovácia predmetových, didaktických vedomostí a zručností,
2. *zvyšovanie kvality vzdelávacieho systému a poskytovaného vzdelania, kvality škôl a vyučovacích stratégií*; podpora medzipredmetových vzťahov, medziľudských vzťahov, tímovej spolupráce, inovácií a vzdelávanie v školskom a triednom manažmente,
3. *znalosť sociálneho a životného prostredia*; podpora kontaktov s výrobnou sférou, skumanie a pochopenie ekonomických a sociálnych faktorov ovplyvňujúcich správanie mladých ľudí, a tým ich adaptáciu na spoločenské a kultúrne zmeny.

Funkcie kontinuálneho vzdelávania z aspektu učiteľa a školy

Vzdelávanie vytvára podmienky pre postupné zmeny učiteľských kompetencií počas jeho profesijnej cesty a plní nasledujúce funkcie:

1. *adaptačnú* - pomoc učiteľom prispôbiť sa aktuálnym podmienkam a potrebám školy. Jej význam je najmä v počiatočných fázach vstupu do profesijného života;
2. *motivačnú* - vytvoriť potrebu vzdelávania sa a sebavzdelávania v zmysle sebareflexie, sebakorekcie, sebaoprotvrdenia, sebaaktualizácie počas celého života, lifelong learning;
3. *rozvíjajúcu* - rozvoj učiteľských kompetencií v priebehu profesionálneho rozvoja v duchu poňatia učiteľstva ako pomáhajúcej profesie, v zmysle life wild learning;

⁸⁾ Pavlov, I. 2002. Prešov : MPC, s. 9.

⁹⁾ Zelina, M. a kol. 1996. Bratislava : MFF UK, s. 24-25.

¹⁰⁾ Další vzdělávání učitelů v EU a v zemích ESVO/EHP. 1997, s. 8-9.

4. *inovačnú* - aby učitelia nestratili odbornú potencialitu nadobudnutú pregraduálnou prípravou, je potrebné, aby sa permanentne vzdelávali, inovovali svoje poznatky štúdiom pedagogickej vedy i odborných poznatkov;
5. *reflexívnu* - rozvíjať svoje spôsobilosti a zručnosti smerom k edukačnej praxi v zmysle poňatia reflexívneho profesionála.

Prax školy, kultúra práce školy, rozvoj pedagogických vied a zmenené spoločenské podmienky vyžadujú reformulovať doteraz zaužívané poňatie druhov, foriem, obsahov a metód vzdelávania. Doterajšia nepresnosť v používaní pojmov v pedagogickej teórii ale aj v praxi vzdelávania spôsobuje, že ich označovanie je v porovnávaní so zahraničnými systémami nekompatibilné. Potreba zosúladiť našu terminológiu so zaužívanými pojmami a významami v EÚ viedla v Konceptcii k používaniu pojmov, ktoré sú už prispôbené jej terminológii.

Druhy kontinuálneho vzdelávania

1. *Podľa miesta*, kde sa kontinuálne vzdelávanie realizuje, sa v polovici 90-tych rokov databankou Eurydice (1995) zaužíval pojem *in-service training of teachers*:
 - a) *Inservice (INSET)* – vzdelávanie mimo školy, zvyčajne v organizáciách kontinuálneho vzdelávania,
 - b) *Onservice (ONSET)* - vzdelávanie vo vnútri školy;
2. *podľa subjektu*, ktorý riadi vzdelávanie:
 - a) organizované vzdelávanie (akreditované aj neakreditované inštitúcie), seba-vzdelávanie (riadené seba-vzdelávanie a pod.);
3. *podľa miery formalizovanosti (inštitucionalizovanosti)*, ako je uvedené v Memorande o celoživotnom učení (2002):
 - a) formálne vzdelávanie (*formal learning*); v inštitúciách určených na vzdelávanie, s udelením oficiálneho dokladu,
 - b) neformálne vzdelávanie (*non-formal learning*); prebieha popri hlavnom prúde vzdelávania, bez oficiálneho dokladu o ukončení,
 - c) informálne vzdelávanie (*informal learning*); je prirodzenou súčasťou každodenného života, všetko to, čo prispieva k obohateniu vedomostí, zručností a postojov;
4. *podľa zamerania cieľa a obsahu kontinuálneho vzdelávania*:
 - a) adaptačné; vzdelávanie začínajúcich učiteľ'ov, absolventov učiteľ'ských fakúlt,
 - b) špecializačné; vzdelávanie učiteľ'ov pripravujúcich sa na zastávanie špecializovaných funkcií na škole,
 - c) funkčné; vzdelávanie vedúcich pedagogických zamestnancov,
 - d) inovačné; vzdelávanie učiteľ'ov osvojujúcich si inovačné, alternatívne stratégie a metódy výučby a výchovy,
 - e) aktualizácie; vzdelávanie učiteľ'ov na udržanie učiteľ'ských kompetencií počas výkonu profesie,
 - f) špecializačné inovačné, funkčné inovačné; určené učiteľ'om a vedúcim pedagogickým zamestnancom na znovupotvrdenie ich profesijných kompetencií.

Postupne riešiť kvalitatívnu zmenu systému vzdelávania znamená orientovať sa predovšetkým na tieto kľúčové úlohy:

1. na základe personálnej stratégie rezortu školstva vytvoriť novú legislatívnu úpravu systému vzdelávania, ktorá umožní rozvoj a stabilizáciu systému a racionalizáciu jeho štruktúry;
2. uplatniť vhodný spôsob financovania sústavy vzdelávania, ale aj pravidiel finančnej motivácie učiteľ'ov;
3. venovať starostlivosť kvalite vzdelávania a jej hodnoteniu;
4. etablovať podporný systém (inštitucionálne zázemie a pedeutologický výskum) a mechanizmy, ktoré by podnecovali vzájomnú spoluprácu poskytovateľ'ov vzdelávania;
5. prehliť vzdelávanie učiteľ'ov v organizáciách pre kontinuálne vzdelávanie;

6. vytvoriť vhodné informačné a inforaticky vybavené prostredie;
7. zriadiť poradný orgán - Rada ministra školstva Slovenskej republiky pre kontinuálne vzdelávanie učiteľ'ov (ďalej len „Rada ministra“).

Vzdelávanie zabezpečia vysoké školy, organizácie zriadené Ministerstvom školstva, vzdelávacie organizácie iných ústredných orgánov štátnej správy, organizácie, ktorým Ministerstvo školstva udelí akreditáciu ich vzdelávacím programom pre príslušný druh vzdelávania.

4.2.4.2 AKREDITÁCIA VZDELÁVACÍCH PROGRAMOV

Akreditácia je štátne overenie kvality vzdelávacích programov pre kontinuálne vzdelávanie učiteľ'ov (ďalej len „vzdelávacie programy“) na základe splnenia podmienok a požiadaviek na predkladanie a posudzovanie vzdelávacích programov pre kontinuálne vzdelávanie učiteľ'ov (ďalej len „podmienky a požiadavky“), ktoré ustanoví ministerstvo školstva.

Ministerstvo školstva vydá potvrdenie o akreditácii vzdelávacích programov predložených fyzickou alebo právnickou osobou, ktoré budú v súlade s definovanými podmienkami a požiadavkami. Potvrdenie o akreditácii udelí Ministerstvo školstva na základe odborného posúdenia a stanoviska Akreditačnej rady pre kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov (ďalej len „akreditačná rada“). Akreditačná rada predkladá Ministerstvu školstva odborný posudok a stanovisko k vydaniu potvrdenia o akreditácii vzdelávacích programov, pričom môže vykonávať aj ďalšie činnosti v oblasti akreditácie vzdelávania, ak tak určí Ministerstvo školstva.

Členov akreditačnej rady menuje a odvoláva minister školstva Slovenskej republiky na základe návrhov predkladateľ'ov, ktorých ustanoví všeobecne záväzný právny predpis. Podrobnosti o činnosti akreditačnej rady upraví Štatút akreditačnej rady, ktorý vydá ministerstvo školstva.

Ministerstvo školstva štvrťročne zverejňuje v publikačnom prostriedku ministerstva a na svojej internetovej stránke zoznam vzdelávacích programov, ktorým bolo vydané alebo odobrané potvrdenie o akreditácii.

4.2.5 KREDITNÝ SYSTÉM

Kreditný systém je nástroj, ktorý slúži na započítavanie účasti učiteľ'ov na akreditovaných vzdelávacích programoch, ktoré absolvujú v rámci svojho profesijného rozvoja. Tento systém umožní efektívnejší transfer výsledkov vzdelávacích aktivít vo vzdelávacích organizáciách, vrátane rôznych foriem sebvzdelávania.

Systém kreditov predstavuje jednoduchý, transparentný a funkčný model prehľadného evidovania absolvovaných druhov vzdelávania a doplnkových tvorivých aktivít učiteľ'a prezentovaných v učiteľ'skom portfóliu pri ukončení adaptačného vzdelávania a atestáciách.

Kreditný systém spojený s platovým poriadkom a systémom hodnotenia a odmeňovania učiteľ'ov umožňuje aktívnym a tvorivým učiteľ'om vyššie a rýchlejšie finančné ohodnotenie za rozvoj kvality ich kompetencií a pedagogického výkonu v procese ich celoživotnej profesijnej dráhy.

Kritérium na hodnotu a počet kreditov je stanovené počtom hodín absolvovaných v akreditovaných vzdelávacích programoch vzdelávania. Základná jednotka je jeden kredit (1 K), ktorý je reprezentovaný rozsahom absolvovaného vzdelávania za cca 90 minút, to znamená 2 x 45-minútové vzdelávacie hodiny. *Platnosť kreditov je sedem rokov.*

Kredity v kariernom systéme sú podmienkou:

- a) na prihlásenie sa na prvú a druhú atestáciu,
- b) na priznanie kariérneho príplatku.

Kreditné hodnoty rôznych druhov vzdelávania sa stanovujú na základe ich časových rozsahov uvedených v nasledujúcej tabuľke, ktoré budú ďalej dopĺňané Ministerstvom školstva, resp. akreditačnou radou.

Tabuľka 1 Druhy kontinuálneho vzdelávania učiteľov, rozsah, počet kreditov

Druhy kontinuálneho vzdelávania učiteľov	Rozsah vzdelávania (vzdelávacie hodiny)	Počet kreditov
Funkčné vzdelávanie	180	90
Inovačné funkčné vzdelávanie	90	45
Špecializačné vzdelávanie	90	45
Inovačné špecializačné vzdelávanie	60	30
Inovačné vzdelávanie	60 – 180	30 – 90
Aktualizačné vzdelávanie	30 – 58	15 – 29

Modelový postup priznávania kreditov a kariérneho príplatku u učiteľa s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa:

- učiteľ sa postupne prostredníctvom riaditeľa školy prihlási na jednotlivé akreditované vzdelávacie programy;
- organizácia zapíše učiteľovi na základe absolvovania akreditovaného vzdelávacieho programu do individuálnej evidencie (napr. študijný preukaz) príslušný počet kreditov a nahlasuje absolventov vzdelávania a príslušný počet kreditov organizácii poverenej zberom dát;
- učiteľ po získaní 120 kreditov v období do 7 rokov (napr. 100 kreditov získa učiteľ už počas prvých dvoch rokov a 20 kreditov získa v piatom a šiestom roku) si uplatňuje u svojho zamestnávateľa alebo riaditeľa školy nárok na priznanie kariérneho príplatku;
- učiteľ po získaní 120 kreditov sa môže prihlásiť u svojho zamestnávateľa alebo riaditeľa školy na prvú atestáciu;
- v prípade, že škola nespĺňa počtom zamestnancov podmienky organizovať a vykonávať prvú atestáciu vo vlastnom zariadení, požiada riaditeľ školy riaditeľa organizácie kontinuálneho vzdelávania o vykonanie prvej atestácie svojho učiteľa v jeho organizácii;
- učiteľ po získaní osvedčenia o prvej atestácii sa môže zúčastniť výberového konania na funkciu vedúceho pedagogického zamestnanca školy alebo učiteľa v organizácii kontinuálneho vzdelávania;
- učiteľ po úspešnom absolvovaní prvej atestácie a po získaní 120 kreditov v období do 7 rokov (napr. 120 kreditov získa učiteľ už počas prvých troch rokov), si uplatňuje u svojho zamestnávateľa alebo riaditeľa školy nárok na priznanie kariérneho príplatku a zároveň sa môže prihlásiť u svojho zamestnávateľa alebo riaditeľa školy na druhú atestáciu, ktorú konajú organizácie uvedené v prílohe č. 1, tabuľka č. 1;
- učiteľovi, ktorý sa po získaní 120 kreditov neprihlási na prvú, resp. druhú atestáciu sa priznáva kreditný príplatok počas nasledujúcich 7 rokov. V prípade, že učiteľ počas tohto obdobia nepokračuje vo vzdelávaní ako v písm. a) a nezíska ďalších 120 kreditov, zamestnávateľ alebo riaditeľ školy učiteľovi kariérny príplatok odoberie.

Akreditovaný vzdelávacie program v aktualizacom, inovačnom a v špecializačnom vzdelávaní môže absolvovať učiteľ aj neinštitucionálnou formou, tzn. **neformálnym a informálnym vzdelávaním**. Takto získané svoje profesijné kompetencie v „pedagogickom živote“, resp. samoštúdiom, môže si overiť v organizáciách kontinuálneho vzdelávania tak, že absolvuje len predpísanú formu ukončenia niektorého z vyššie spomínaných druhov vzdelávania, napr. skúšku, záverečný pohovor, obhajobu záverečnej práce a pod. Po úspešnom overení kompetencií a vydaní osvedčenia má učiteľ nárok získať taký počet kreditov, množstvo ktorých bude identické s príslušným druhom kontinuálneho vzdelávania učiteľov schváleného Ministerstvom školstva, resp. akreditačnou radou. Neinštitucionálnu formu vzdelávania nebude možné uplatňovať v adaptačnom a funkčnom vzdelávaní.

Nový systém priznávania kreditov započítava preukázateľne ukončené vzdelávanie učiteľa v doposiaľ

platnom systéme ďalšieho vzdelávania (vyhláška MŠ SR č. 42/1996 Z. z. o ďalšom vzdelávaní pedagogických pracovníkov) za posledných 7 rokov a absolvovanie I. a II. kvalifikačnej skúšky resp. jej uznanej náhrady (vyhláška MŠ SR č. 41/1996 Z. z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov v znení neskorších predpisov) bez časového obmedzenia.

Súčasnne systém vytvorí podmienky na uznávanie platnosti zahraničných osvedčení, certifikátov na základe ekvivalencie dokladov aj v kariernom systéme učiteľov v SR.

4.2.6 SYSTÉM HODNOTENIA A ODMEŇOVANIA UČITEĽOV

V strategickej koncepcii rozvoja ľudských zdrojov v rezorte školstva a v personálnej stratégii škôl a školských zariadení výrazne chýba prepojenie a integrácia profesijného rozvoja učiteľov a vedúcich pedagogických zamestnancov s ich hodnotením, odmeňovaním a stimuláciou (motiváciou k výkonu). Výhodiskom zmeny sú celoštátne, resp. rámcové profesijné štandardy všetkých kategórií učiteľov a vedúcich pedagogických zamestnancov na rôznych kariérnych stupňoch a kariérnych pozíciách (pozri schému č. 1). Školy si nadväzane na rámcové štandardy vytvoria školské štandardy kompetencií, ktoré budú špecifikovať kompetenčné požiadavky na učiteľov s ohľadom na ciele školy a školské výchovno-vzdelávacie programy. Systematické hodnotenie úrovne kvality kompetencií učiteľov (v prípade riaditeľa školy táto úloha pripadá zriaďovateľovi) a ich pedagogického resp. riadiaceho výkonu umožní riaditeľom škôl spravodlivejšie a diferencovanejšie odmeňovanie.

Navrhované systémy hodnotenia a odmeňovania pedagogickej práce založené na kompetenciách, profesijných štandardoch a kariernom poriadku môžu flexibilnejšie reagovať na požiadavky na nové spôsobilosti učiteľov, ktorých získanie alebo rozvoj je potrebné podporiť a odmeniť. Ide o hodnotenie a odmeňovanie takých profesijných kompetencií, ktoré môže učiteľ produktívne a tvorivo využívať vo svojej práci na skvalitnenie pedagogického procesu a výsledkov zameraných na rozvoj kľúčových kompetencií žiakov.

4.2.6.1 SYSTÉM HODNOTENIA UČITEĽOV

Personálne riadenie založené na kompetenciách učiteľov umožňuje škole získavať, riadiť, rozvíjať a odmeňovať tých, ktorí majú požadované spôsobilosti naplňovať hodnoty, funkcie a ciele školy. Profesijné štandardy vymedzené prostredníctvom kompetenčných profilov učiteľov vytvárajú predpoklady pre objektívnejšie hodnotenie ich pracovného výkonu. Hodnotiť mieru a kvalitu kompetencií znamená hodnotiť kompetentnosť plnenia pracovných úloh, činností učiteľov a vedúcich pedagogických zamestnancov.

Systémy hodnotenia výkonov učiteľov sú v našich školách postavené na ročnej periodicite a formálnom hodnotení, ktoré sú zamerané skôr na minulosť. Nepretržitý proces riadenia pracovného výkonu zdôrazňuje:

- potrebu trvalého zlepšovania výkonu,
- nepretržitý rozvoj kompetencií učiteľov,
- že škola je „učiacou sa organizáciou“.

Hodnotenie predpokladá definovať kritériá výkonu z hľadiska profesijných štandardov pre jednotlivé kategórie učiteľov a podmienok ich práce v škole. Riadenie pracovného výkonu manažmentom školy je založené na dohode o cieľoch a potrebách rozvoja každého učiteľa, na hodnotení výsledkov a výkonu vo vzťahu k týmto potrebám. Dohody uzatvára manažment školy s každým učiteľom prostredníctvom pravidelne uskutočňovaných hodnotiacich rozhovorov.

Priebežné hodnotiace rozhovory uskutočňované manažmentom školy by mali odpovedať na otázky:

- aktualizácie cieľov a plánov školy,
- riešenia problému výkonu učiteľov,
- sústavného vzdelávania učiteľov.

Hodnotenie ukazuje na to, čo je potrebné urobiť na zlepšenie činnosti učiteľov a ich pracovného výkonu, aby boli naplnené hodnoty a ciele školy. Ide o monitorovanie výkonu vo vzťahu k profesijným štandardom a poskytovanie

spätnej väzby na zmenu kvality kompetencií učiteľov.

Hodnotenie spojené so sebahodnotením má motivovať učiteľov, aby sami sledovali a hodnotili svoj pracovný výkon a menili jeho kvalitu prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania a sebvzdelávania.

4.2.6.2 SYSTÉM ODMEŇOVANIA UČITEĽOV

Navrhovaný systém odmeňovania učiteľov, učiteľov špecialistov a vedúcich pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení podporuje dosiahnutie strategických a programových cieľov rezortu školstva vyjadrených v Národnom programe výchovy a vzdelávania prostredníctvom zmien právnych predpisov. Ide o zabezpečenie kvalifikovanejších, lojálnejších a dobre motivovaných učiteľov a riadiacich zamestnancov, bez ktorých nie je možné uskutočniť transformáciu slovenského školstva. Odmeňovanie založené na kompetenciách vytvára možnosť odvodzovať kariérne stupne a tarifný plat v závislosti od úrovne očakávaných kompetencií vyjadrených v profesijných štandardoch.

Systém odmeňovania učiteľov a vedúcich pedagogických zamestnancov má významnú úlohu pri:

- a) identifikácii učiteľov a vedúcich pedagogických zamestnancov s hodnotami a cieľmi projektovaných zmien v rezorte školstva,
- b) podpore takého profesionálneho konania činnosti učiteľov a vedúcich pedagogických zamestnancov, ktoré budú prispievať k dosiahnutiu hodnôt, cieľov a funkcií škôl (výchovnej, vzdelávacej, profesionalizačnej, ochrannej),
- c) podpore a zvyšovaní iniciatívnosti učiteľov a vedúcich pedagogických zamestnancov v pedagogických a riadiacich inováciách prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania a sebvzdelávania.

Z hľadiska učiteľov a vedúcich pedagogických zamestnancov navrhovaný systém odmeňovania má vytvoriť podmienky na:

- a) komunikáciu s nimi ako so zainteresovanými partnermi, pretože od pracovného výkonu a motivácie vlastného sebarozvoja bude závisieť aj výška ich odmeňovania,
- b) naplnenie ich očakávania, že odmeňovanie bude spravodlivo reflektovať kvalitu ich kompetencií, pedagogickej a riadiacej práce vo väzbe na plnenie cieľov školy,
- c) transparentnosť – učitelia a vedúci pedagogickí zamestnanci majú dopredu vedieť, aká je politika a pravidlá odmeňovania v rezorte, škole a aký bude mať na nich dopad.

4.2.6.2.1 PLATOVÁ TARIFA

Zamestnávateľ alebo riaditeľ školy zaraduje učiteľa do platovej triedy podľa kariérneho stupňa (začínajúci učiteľ, učiteľ, učiteľ s prvou atestáciou a učiteľ s druhou atestáciou), ktorý učiteľ dosiahol a do príslušnej platovej tarify A až D, ktorá je určená dosiahnutým stupňom vzdelania učiteľa (vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, vyššie odborné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie).

Učiteľovi patrí platová tarifa, ktorá predstavuje súčin minimálnej mzdy určenej osobitným predpisom a koeficientu pre jednotlivé platové triedy. Platové tarify sú stanovené v prílohe č. 4.

Zaradenie učiteľa do platovej triedy musí byť v súlade s:

- a) kvalifikačnými predpokladmi na výkon činnosti jednotlivých kategórií učiteľov,
- b) kariérnym stupňom,
- c) získaným stupňom vzdelania,
- d) charakteristikou platovej triedy,
- e) katalógom pracovných činností charakterizovaným profesijnými štandardmi (kompetenčnými profilmi) jednotlivých kategórií učiteľov na príslušnom kariérnom stupni.

Charakteristika platových tried a katalóg pracovných činností, resp. profesijné štandardy učiteľov na príslušnom kariérnom stupni budú tvoriť súčasť všeobecne záväzného právneho predpisu.

4.2.6.2.2 TARIFNÝ PLAT

Učiteľovi patrí tarifný plat, ktorý je súčtom platovej tarify priznanej podľa kariérneho stupňa a sumy zvýšenia o 1% za každý rok započítanej pedagogickej praxe určenej podľa osobitného predpisu.

4.2.6.2.3 KARIÉRNÝ PRÍPLATOK

Učiteľovi, ktorý za absolvovanie akreditovaných programov vzdelávania získa 120 kreditov v období do 7 rokov, vzniká nárok na kariérny príplatok vo výške 10%, ktorý sa vypočíta z platovej tarify priznanej podľa kariérneho stupňa od prvého dňa, ktorý nasleduje po dni, v ktorom splnil podmienky na priznanie kariérneho príplatku. Kariérny príplatok sa priznáva učiteľovi na nasledujúcich 7 rokov.

Kritérium na počet a hodnotu kreditov je ustanovené počtom hodín absolvovaných učiteľom v akreditovaných vzdelávacích programoch vzdelávania. Základnou jednotkou je jeden kredit, ktorý je vyjadrený v rozsahu dvoch vyučovacích hodín absolvovaného vzdelávania, čo znamená 1 vyučovacia hodina = 45 minút.

4.2.6.2.4 ŠPECIALIZAČNÝ PRÍPLATOK

Špecializačný príplatok patrí učiteľovi, ktorý vykonáva okrem priamej výchovno-vzdelávacej činnosti v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom¹¹⁾ aj špecializovanú činnosť, ako kariérnu pozíciu v školách za podmienok, že:

- a) spĺňa kvalifikačné predpoklady pre výkon činnosti učiteľa podľa platných predpisov,
- b) spĺňa podmienky povinného špecializačného vzdelávania na získanie a udržiavanie špecializovaných kompetencií na výkon špecializovanej funkcie.

Špecializované funkcie v školách sú:

- a) triedny učiteľ,
- b) výchovný poradca,
- c) uvádzajúci učiteľ,
- d) cvičný učiteľ,
- e) koordinátor prevencie,
- f) poradca informačnej a komunikačnej technológie,
- g) vedúci metodického združenia a predseda predmetovej komisie, školský knihovník.

Učiteľovi, ktorý je zaradený na kariérnu pozíciu, vzniká nárok na špecializačný príplatok, ktorý je vyjadrený v násobku koeficienta a minimálnej mzdy stanovenej v prílohe č. 4, alebo znížením základného úväzku stanoveného osobitným predpisom.¹¹⁾

4.2.6.2.5 PRÍPLATOK ZA RIADENIE

Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za riadenie, ktorý mu určuje zamestnávateľ v rámci rozpätia násobku koeficientu a minimálnej mzdy, určenej osobitným predpisom, platovej tarify príslušného kariérneho stupňa do ktorej je vedúci pedagogický zamestnanec zaradený. Rozpätie príplatku za riadenie je uvedené v prílohe č. 3.

5 AKČNÝ PLÁN REALIZÁCIE ÚLOH

Koncepcia rieši „slabé“ miesta existujúceho systému profesijného rozvoja učiteľov. Jej zámerom je využiť obdobie významných legislatívnych zmien, ktoré sa v školstve pripravujú (zákon o výchove a vzdelávaní a následne vykonávacie predpisy), resp. boli vytvorené len nedávno (zákon o štátnej správe v školstve a školskej samospráve, zákon o financovaní škôl, zákon o výkone práce vo verejnom záujme) a pod. V kontexte týchto legislatívnych zmien je potrebné vytvoriť zákon o zamestnancoch v školstve a následne s tým súvisiace vykonávacie predpisy, napr. vyhlášku o kontinuálnom vzdelávaní pedagogických zamestnancov a ich kariérnom rozvoji a pod.

Previazanie profesijného rozvoja a odmeňovania učiteľov je možné len vytvorením platového poriadku pre učiteľov, ktorý bude reflektovať požiadavky ich kariérneho rozvoja. Navrhujeme uskutočniť tento proces v nasledujúcich krokoch:

1. vypracovať zákon o zamestnancoch v školstve s riešením problematiky systému profesijného rozvoja, kariérneho rastu, kontinuálneho vzdelávania a akreditácie vzdelávacích programov a odmeňovania pedagogických zamestnancov;
2. vypracovať metodiku tvorby profesijných štandardov jednotlivých kategórií učiteľov a metodikov organizácií poskytujúcich kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov;
3. vypracovať profesijné štandardy jednotlivých kategórií učiteľov a metodikov organizácií poskytujúcich kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov;
4. vypracovať kompetenčné profily absolventov pedagogických fakúlt jednotlivých kategórií učiteľov;
5. vypracovať pravidlá modulárneho systému kontinuálneho vzdelávania učiteľov na pozíciách špecialistov, vedúcich pedagogických zamestnancov a metodikov organizácií poskytujúcich kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov a zapracovať ich do nového všeobecne záväzného právneho predpisu vyhlášky o kontinuálnom vzdelávaní pedagogických zamestnancov;
6. vypracovať koncepciu resp. národný program celoživotného vzdelávania učiteľov;
7. vypracovať nariadenie vlády SR o katalógoch pracovných činností (profesijných štandardov) učiteľov v nadväznosti na jednotlivé kariérne stupne;
8. vytvoriť právny základ na koordinovaný postup k používaniu účelovo viazaných finančných prostriedkov na kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov pridelené školám a školským zariadeniam podľa § 1 zákona č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení (nariadenie vlády SR č. 2/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú podrobnosti rozpisu finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu pre základné školy, stredné školy, strediská praktického vyučovania, základné umelecké školy a školské zariadenia).

ZÁVER

Strategické ciele Koncepcie predpokladajú aktivitu Ministerstva školstva a intenzívnu prácu expertných tímov. Tie musia pripraviť **celoštátne profesijné štandardy a kompetenčné profily** absolventov učiteľských fakúlt, učiteľov, učiteľov jednotlivých kariérnych stupňov a dohodnutých kariérnych pozícií, učiteľov špecialistov resp. riadiacich zamestnancov. Navrhovaný **kreditný systém** bude potrebné prepojiť s **novým platovým poriadkom** pre učiteľov, ktorý bude reflektovať model kariérnych stupňov, kariérnych pozícií a kariérnych ciest. Nakoniec bude potrebné vytvoriť **nový systém vzdelávania a akreditácie vzdelávacích programov**, ktorý zabezpečí kvalitný proces spätnej kontroly kvality na základe vopred definovaných noriem a kritérií. Podmienka fungovania kreditného systému spočíva v tom, že kredity budú účastníkom kontinuálneho vzdelávania udeľované len po absolvovaní akreditovaných vzdelávacích programov.

Uplatnenie návrhu kariérneho systému predpokladá vytvorenie **dostatočných finančných zdrojov** na platové postupy učiteľov a vytvorenie dostatočnej ponuky vzdelávacích programov kontinuálneho vzdelávania učiteľov, ktorá musí zabezpečiť zvýšený dopyt učiteľov po tomto vzdelávaní. **Cieľom** návrhu je predovšetkým **posilnenie motivácie** učiteľov permanentne sa vzdelávať. Rozšírenie ponuky vzdelávania a presmerovanie časti finančných prostriedkov určených na tento účel priamo školám a školským zariadeniam vytvorí prirodzený tlak na efektívnejšie využívanie finančných zdrojov. V súlade s trendmi v okolitých krajinách EÚ je potrebné uvažovať o zvýšení objemu finančných prostriedkov na odmeňovanie učiteľov a na rozvoj systému kontinuálneho vzdelávania učiteľov na Slovensku.

SLOVNÍK POUŽITÝCH TERMÍNŮV

Akreditácia je štátne overenie kvality vzdelávacích programov pre kontinuálne vzdelávanie učiteľov (ďalej len „vzdelávacie programy“) na základe splnenia podmienok a požiadaviek na predkladanie a posudzovanie vzdelávacích programov pre kontinuálne vzdelávanie učiteľov (ďalej len „podmienky a požiadavky“), ktoré ustanoví ministerstvo školstva.

Kontinuálne (profesijné) vzdelávanie učiteľov - *neustály proces, ktorý zahŕňa všetky dimenzie rozvoja osobnosti učiteľa a jeho kompetencií vymedzených v profesijných štandardoch učiteľa. Súčasne vytvára osobnostné predpoklady a vnútornú motiváciu k celoživotnej spôsobilosti využívať formálne, neformálne a neinštitucionálne príležitosti na tvorivé zdokonaľovanie kvality výkonu povolania a edukácie žiakov. Vzdelávanie je proces, ktorý je zameraný na profesijný rozvoj učiteľov v kariérnom systéme.*

Kariérny systém je súbor pravidiel ustanovených pre zaradenie učiteľov do kariérnych stupňov a kariérnych pozícií.

Kariérny poriadok sa vzťahuje na všetkých pedagogických zamestnancov, tzn. profesiu učiteľa a všetky kategórie pedagogických zamestnancov, predstavuje sústavu aktivít založených na skvalitňovaní učiteľských kompetencií v kariérnych cestách profesie, ktoré vedú k vyššiemu finančnému oceneniu a profesijnému statusu, prestíži.

Kariérna cesta predstavuje alternatívne príležitosti na rozvoj profesijných kompetencií učiteľa:

- celoživotným udržiavaním štandardných učiteľských kompetencií a ich nevyhnutných inovácií vyplývajúcich zo zmien cieľov a funkcií vzdelávania,
- získaním expertných učiteľských kompetencií (učiteľ prvej a druhej atestácie),
- získaním špecializovaných alebo riadiacich kompetencií učiteľov.

Kariérny stupeň vyjadruje mieru preukázateľného osvojenia si profesijných kompetencií v rôznych oblastiach výkonu pedagogickej činnosti, ktoré učiteľ získava absolvovaním programov vzdelávania a sebvzdelávaním. Kariérny stupeň je vyjadrený rámcovým profesijným štandardom.

Kariérna pozícia vyjadruje funkčné zaradenie učiteľa v škole alebo v školskom zariadení vyjadrené súborom kompetencií, ktoré získava absolvovaním programov vzdelávania a sebvzdelávaním. Kariérna pozícia je vyjadrená rámcovým profesijným štandardom. Popis práce určuje práva a povinnosti, predpoklady a podmienky výkonu pozície.

Kompetenčný profil je súhrn kompetencií a spôsobilostí, ktorými je charakterizovaný výkon profesie, popisuje kombináciu vedomostí, zručností a ďalších charakteristík osobnosti.

Kreditný systém je nástroj, ktorý slúži na započítavanie účasti učiteľov na akreditovaných vzdelávacích programoch, ktoré absolvujú v rámci svojho profesijného rozvoja. Tento systém umožní efektívnejší transfer výsledkov vzdelávacích aktivít vo vzdelávacích organizáciách, vrátane rôznych organizovaných foriem sebvzdelávania.

Profesijný štandard je založený na kompetenčných profiloch jednotlivých kategórií učiteľov odvodených z cieľov vzdelávania, hodnôt a cieľov školy, je kritériom kvalifikácie a spolu s aktuálnym výkonom učiteľov aj kritériom kvality ich práce. Predstavuje komplex preukázateľných spôsobilostí vo vedomostiach, zručnostiach a postojoch. Uplatnenie profesijného štandardu umožňuje jednoznačné definovanie požiadaviek na kvalifikovaný výkon profesie a vytvára rámec na určenie rozsahu.

¹⁾ Nariadenie vlády SR č. 238/2004 Z. z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- BARRIUSO - DE CEUSTER, A.* 1997. *Další vzdělávání učitelů v Evropské unii a v zemích ESVO/EHP.* (In-service Training of teacher in the European union and the EFTA/EEA Countries), red. Brožová, S – Goulliová, K. 1. vyd. EURYDICE European Unit. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání. ISBN 80-211-0252-7.
- BEŇO, M. a kol.* 2001. Učiteľ v procese transformácie spoločnosti. *Bratislava: UIPŠ.* ISBN 80-7098-305-1.
- BEŇO, M. a kol.* 2003. Získavanie, rozvoj a udržiavanie efektívnosti učiteľov (Národná podkladová správa za SR pre OECD). *Bratislava: UIPŠ.*
- BLÍŽKOVSKÝ, B. – KUČEROVÁ, S. – KURELOVÁ, M.* 2000. Středoevropský učitel. Na prahu učící se společnosti 21. století. *Brno: Konvoj.* ISBN 80-85615-95-9.
- DELORS, J. (ed):* Učení je skryté bohatství. *Zpráva mezinárodní komise UNESCO „Vzdělávání pro 21. století“.* Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání 1997.
- ETICKÝ KÓDEX SLOVENSKEHO UČITEĽA.** 2002. In *Technológia vzdelávania. Príloha Slovenský učiteľ,* roč. 10, č. 8, s. 7-8. ISSN 1335-003X.
- EURÓPSKA KOMISIA.* 1999. Vyučovanie a vzdelávanie - Smerom k učiacej sa spoločnosti. *Biela kniha o vzdelávaní a odbornej príprave.* Bratislava: Národná kancelária programu Leonardo da Vinci.
- EURÓPSKA KOMISIA.* 2002. Správa o kvalite školského vzdelávania v Európe. *Šestnásť indikátorov kvality.* Prešov: Metodicko-pedagogické centrum. ISBN 80-8045-262-8.
- EURYDICE.* 2002. Učiteľské povolání v Evropě: Profil, trendy a úkoly. *Zpráva I. Přípravné vzdělávání učitelů a přechod do zaměstnání. Klíčová témata vzdělávání v Evropě, svazek 3.*
- HELUS, Z.:* Alternativní pohled na kompetence učitelů. In: Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdelávání a podpůrný systém. 2. díl. *Praha: PdF UK, 2001, s. 44 – 49.*
- HELUS, Z.:* Čtyři teze k tématu „změna školy“. In *Pedagogika, roč. 50, 2001, č. 1, s. 25 – 41.*
- JAKUBOVÁ, G. a kol.* 2004. Ciele odborného vzdelávania a prípravy v SR v súlade s princípmi Kodanskej deklarácie. Podkladový materiál pre koncepcné práce MŠ SR. Bratislava: ŠIOV. 82s.
- KOHNNOVÁ, J.* 2004. Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj. *Praha: PF UK.* ISBN 80-7290-148-6.
- KASAČOVÁ, B.:* Učiteľ – profesia a príprava. *Banská Bystrica: PF UMB 2002.*
- KOSOVÁ, B.:* Celoživotné vzdelávanie a školská edukácia. In: *Pedagogické rozhľady, 11, 2002, č. 4, s. 3 – 6.*
- KOSOVÁ, B.:* Učiaci sa škola a rozvoj osobnosti žiaka v nej. In: *Škola v kontexte celoživotného učenia. Prešov, Metodické centrum 2000, s. 19 - 24.*
- CHARTA UČITEĽA.** 2002. *Prešov: Metodicko-pedagogické centrum.* ISBN 80-8045-258-X.
- KOSOVÁ, B. -PUPALA, B. -PORTÍK, M* 2004. Status, identita a profesijná spôsobilosť učiteľov. In: *Pedagogické rozhľady, roč.13, č.5, s.9-11.*
- MILÉNIUM.* 2002. Koncepcia rozvoja výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov. *Prešov: Metodicko-pedagogické centrum.* ISBN 80-8045-268-7.
- Ministerstvo školstva SR a Európska komisia Direktoriát pre vzdelávanie a kultúru EDIS.* 2001. Memorandum o celoživotnom vzdelávaní. *Konzultačný proces.* Bratislava: MŠ SR. ISBN 80-7100-923-7.
- NARIADENIE VLÁDY MAĎARSKEJ REPUBLIKY č.277/1997** zo dňa 22.12.1997 o ďalšom vzdelávaní učiteľov, odborných skúškach učiteľov a o výhodách a prídelloch pre uchádzačov o ďalšie vzdelávanie.
- OPATRENIA** na zlepšenie spoločenského postavenia učiteľov. 2001 Materiál MŠ SR schválený operatívnou poradou ministra školstva 15.4.2002. In *Učiteľské noviny, roč.52, č. 6 s. 3-4.*
- PAVLOV, I.* 2002. Profesijský rozvoj pedagogického zboru školy. *Prešov: Metodicko-pedagogické centrum.* ISBN 80-8045-285-7.
- PRŮCHA, J.:* Vzdělávání učitelů: nové koncepce a diskuse v zahraničí. In: *Pedagogická revue, roč. 54, 2002, č. 5, s. 401 – 417.*

- ROSA, V. 2003. Učiteľ a jeho profesia – problémy a perspektívy. In *Pedagogická revue*, roč.55, č.3, s.216–230.
- SLOVENSKÉ ŠKOLSTVO NA KRÍŽOVATKE TISÍCROČÍ, VÝVOJ V ROKOCH 1989 – 1999. 2000. Bratislava: UIPŠ. ISBN 80-7098-242-X.
- SPILKOVÁ, V.: Učiteľ primárnej školy – kľúčové kompetencie a profesný standard. In: *Pedagogické rozhľady*, roč. 12, 2003, č. 2, s. 5 – 8.
- UČITEĽSKÁ PROFESIA V EURÓPE: profil, trendy a záujmy. Správa 1. Počiatočná príprava a prechod do pracovného života. [online], *Eurydice 2003a* [cit. 2004-08-29]. Dostupné na http://www.eurydice.org/Documents/Key_topics3/cs/FrameSet1.htm
- UČITEĽSKÁ PROFESIA V EURÓPE: profil, trendy a záujmy. Správa 2. Ponuka a dopyt učiteľov. [online], *Eurydice 2003b* [cit. 2004-08-29]. Dostupné na http://www.eurydice.org/Documents/Key_topics3/cs/FrameSet2.htm
- UČITEĽSKÁ PROFESIA V EURÓPE: profil, trendy a záujmy. Správa 3. Pracovné podmienky a plat. [online], *Eurydice 2003c* [cit. 2004-08-31]. Dostupné na http://www.eurydice.org/Documents/Key_topics3/cs/FrameSet3.htm
- VALICA, M.: Pracovná spokojnosť učiteľov stredných škôl na Slovensku, v Čechách a v niektorých krajinách EÚ. In: *Pedagogické rozhľady*, roč. 11, 2002, č.1, s. 2.
- VALICA, M.: Pracovná spokojnosť učiteľov základných škôl v stredoslovenskom regióne. In: *Pedagogické rozhľady*, roč. 13, 2004, č.5, s. 11.
- VAŠUTOVÁ, J.: Kvalifikační předpoklady pro nové role učitelů. In: *Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdělávání a podpůrný systém. 1. díl. Praha: PdF UK, 2001, s. 19 – 46.*
- WALTEROVÁ, E.: Proměny funkcí školy a rolí učitelů v kontextu vzdělávací reformy. In: *Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdělávání a podpůrný systém. 1. díl. Praha: PdF UK, 2001a, s. 9 – 18.*
- WALTEROVÁ, E.: Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdělávání a podpůrný systém. In: *Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdělávání a podpůrný systém. 2. díl. Praha: PdF UK, 2001b, s. 11 – 22.*
- WALTEROVÁ, E. 2002. Proměny profese a rekonstrukce jejich vzdělávání. In: *Pedagogická revue*, roč.54, č.3, s. 220-239.
- ZAFEIRAKOU, A. 2003. Doškoloňovanie a profesionálny rozvoj učiteľov v Európe: Pohľad na hlavné problémové otázky. Washington D.C.: Svetová banka.

Upozornenie

V nasledujúcom čísle Pedagogických rozhľadov (vyjde v septembri 2006)
budeme prezentovať

NÁVRH CELOŠTÁTNYCH PROFESIJNÝCH ŠTANDARDOV A KOMPETENČNÝCH PROFILOV
učiteľov, učiteľov jednotlivých kariérnych stupňov a kariérnych pozícií,
učiteľov špecialistov, resp. riadiacich zamestnancov.

Redakcia

Tabuľka 1 Kariérny poriadok učiteľov s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa

KARIÉROVÁ CESTA	KARIÉRNE STUPNE/POZÍCIE	KRITÉRIÁ VSTUPU	PLATOVÝ POSTUP/ PRÍPLATOK	POVINNÉ/ NEPOVINNÉ	PROFESIJNÉ ŠTANDARDY	PODMIENKY A ZÍSKANIE OSVEDČENIA	OSVEDČENIE UDELUJE	DRUH VZDELÁVANIA POSKYTOVATEĽ
I. cesta získanie a udržiavanie štandardných učiteľských kompetencií	1. stupeň Začínajúci učiteľ	Splnené požiadavky odbornej a pedagogickej spôsobilosti na výkon činnosti učiteľa (vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa)	Absolvovanie a úspešné ukončenie adaptačného vzdelávania, vznik trvalého pracovného	Povinné pre začínajúcich učiteľov do 2 rokov pedagogickej praxe	Štandard kompetencií absolventa vysokej školy	Pohovor + otvorená vyučovacia hodina + portfólio	Komisia menovaná riaditeľom školy (3 členovia), osvedčenie	Adaptačné vzdelávanie, Škola a MŠ SR akreditované vzdelávacie programy
	2. stupeň UČITEĽ	Úspešne ukončenie adaptačného procesu	Kariérny príplatok	Nepovinné	Profesijný štandard učiteľa na 2. kariérom stupni	Absolvované aktualizčné a inovačné vzdelávanie	Získavanie kreditov, MŠ SR akreditovanými vzdelávacími programami, osvedčenie	Aktualizačné a inovačné vzdelávanie, MŠ SR akreditované vzdelávacie programy
II. cesta získanie expertných učiteľských kompetencií	3. stupeň zvýšenie spôsobilosti Učiteľ s prvou atestáciou	Získanie 120 kreditov	Tarifný plat zvýšený o 1 triedu	Nepovinné	Profesijný štandard učiteľa na 3. kariérom stupni	Skúška + portfólio	Komisia menovaná riaditeľom školy alebo školského zariadenia, prípadne ako pri druhej atestácii (3 členovia, z toho externý predseda komisie), osvedčenie	Aktualizačné a inovačné vzdelávanie, MŠ SR akreditované vzdelávacie programy
	4. stupeň zvýšenie spôsobilosti Učiteľ s druhou atestáciou	Získanie 120 kreditov po prvej atestácii	Tarifný plat zvýšený o 1 triedu	Nepovinné	Profesijný štandard učiteľa na 4. kariérom stupni	Obhajoba záverečnej práce + portfólio	Komisia menovaná MŠ SR na návrh riaditeľov MPC, ŠPÚ, ŠIOV/ dekanom fakulty (5 členovia), osvedčenie	Aktualizačné a inovačné vzdelávanie, MŠ SR akreditované vzdelávacie programy
III. cesta získanie a udržiavanie špecializovaných a riadiacích kompetencií	Pozícia: Učiteľ špecialista na výkon funkcie napr. uvádzajúci učiteľ; cvičný učiteľ; koordinátor IKT; koordinátor drogovej prevencie; vedúci MZ a PK; výchovný a profesijný poradca; triedny učiteľ, predseda maturitnej komisie; predseda skúšobnej komisie pre prvú a druhú atestáciu školský knihovník	Ukončené adaptačné vzdelávanie	Špecializačný príplatok	Povinné na výkon funkcie, v prechodnom období o povinnosti rozhoduje riaditeľ školy	Profesijný štandard učiteľa na kariérom pozícii učiteľ špecialista	Absolvovanie špecializačného vzdelávania, pohovor a obhajoba záverečnej práce	Komisia menovaná riaditeľom MPC, ŠPÚ, ŠIOV/dekanom fakulty (3 členovia), osvedčenie	Špecializačné vzdelávanie a inovačné špecializačné vzdelávanie, MPC, ŠPÚ, ŠIOV a VŠ
	Pozícia: Vedúci pedagogický zamestnanec školy a školského zariadenia - riaditeľ a zástupca riaditeľa, vedúci vychovávateľ, hlavný majster OV	Absolvovanie prvej atestácie	Príplatok za riadenie u vedúcich pedagogických zamestnancov školy	Povinné na výkon funkcie	Profesijný štandard učiteľa na kariérom pozícii vedúci pedagogický zamestnanec	Absolvovanie funkčného vzdelávania, skúška a obhajoba záverečnej práce	Komisia menovaná MŠ SR na návrh MPC, ŠPÚ, ŠIOV/ dekanom fakulty (5 členovia), osvedčenie	Funkčné vzdelávanie a inovačné funkčné vzdelávanie, MPC, ŠPÚ, ŠIOV a VŠ

Tabuľka 2 Kariérny poriadok majstrov, vychovávateľov a učiteľov materských škôl s vysokoškolským vzdelaním prvého stupňa

KARIÉRNA CESTA	KARIÉRNE STUPNE/POZÍCIE	KRITÉRIÁ VSTUPU	PLATOVÝ POSTUP/ PRÍPLATOK	POVINNÉ/ NEPOVINNÉ	PROFESINÉ ŠTANDARDY	PODMIENKY NA ZÍSKANIE OSVEDČENIA	OSVEDČENIE UDELUJE	DRUH VZDELÁVANIA POSKYTOVATEĽ ROZSAH / KREDITY
I. cesta získanie a udržiavanie štandardných učiteľských kompetencií	1. stupeň Začínajúci učiteľ (majster, vychovávateľ a učiteľ materskej školy)	Splnené požiadavky odbornej a pedagogickej spôsobilosti na výkon pedagogickej činnosti (bakalársky študijný program)	Pracovná zmluva na dobu neurčitú	Povinné pre začínajúcich majstrov, vychovávateľov a učiteľov materských škôl do 2 rokov pedagogickej praxe	Štandard kompetencií absolventa vysokej školy	Pohovor + otvorená vyučovacia a výchovná činnosť + portfólio	Komisia menovaná riaditeľom školy, DM (3 členovia), osvedčenie	Adaptačné vzdelávanie, škola, DM a MŠ SR akreditované vzdelávacie programy
	2. stupeň UČITEĽ (MAJSTER, VYCHOVÁVATEĽ A UČITEĽ MATERSKEJ ŠKOLY)	Úspešné ukončenie adaptačného procesu	Kariérny príplatok	Nepovinné	Profesijný štandard učiteľa na 2. kariérom stupni	Absolvované aktualizačné, inovačné vzdelávanie	Získavanie kreditov vo vzdelávacích organizáciách s akreditovanými programami, osvedčenie	Aktualizačné a inovačné vzdelávanie, MŠ SR akreditované vzdelávacie programy
II. cesta získanie expertných učiteľských kompetencií	3. stupeň rozšírenie spôsobilosti Učiteľ s prvou atestáciou (majster, vychovávateľ a učiteľ materskej školy)	Získanie 120 kreditov	Tarifný plat, zvýšenie o 1 platovú triedu	Nepovinné	Profesijný štandard učiteľa na 3. kariérom stupni	Skúška + portfólio	Komisia menovaná riaditeľom školy a školským zariadením, prípadne ako v tabuľke č. 1 (3 členovia, externý predseda komisie), osvedčenie	Aktualizačné a inovačné vzdelávanie, MŠ SR akreditované vzdelávacie programy
	4. stupeň rozšírenie spôsobilosti Učiteľ s druhou atestáciou (majster, vychovávateľ a učiteľ materskej školy)	Získanie 120 kreditov	Tarifný plat, zvýšenie o 1 platovú triedu	Nepovinné	Profesijný štandard učiteľa na 4. kariérom stupni	Skúška + portfólio	Komisia menovaná MŠ SR na návrh riaditeľov MPC, ŠPÚ, ŠIOV/ dekanom fakulty (5 členovia), osvedčenie	Aktualizačné a inovačné vzdelávanie, MŠ SR akreditované vzdelávacie programy

Platné do doby účinnosti vyhlášky MŠ SR š. 41/1996 Z. z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov v znení neskorších predpisov.

Tabuľka 3 Kariérny poriadok majstrov, vychovávateľov a učiteľov materských škôl s úplným stredným vzdelaním

KARIÉRNA CESTA	KARIÉRNE STUPNE/POZÍCIE	KRITÉRIÁ VSTUPU	PLATOVÝ POSTUP/ PRÍPLATOK	POVINNÉ/ NEPOVINNÉ	PROFESIJNÉ ŠTANDARDY	PODMIENKY NA ZÍSKANIE OSVEDČENIA	OSVEDČENIE UDELUJE	DRUH VZDELÁVANIA POSKYTOVATEĽ ROZSAH / KREDITY
I. cesta získanie a udržiavanie štandardných učiteľských kompetencií	1. stupeň Začínajúci učiteľ (majster, vychovávateľ a učiteľ materskej školy)	Splnené požiadavky odbornej a pedagogickej spôsobilosti na výkon pedagogickej činnosti (úplné stredné odborné vzdelanie)	Pracovná zmluva na dobu neurčitú	Povinné pre začínajúcich majstrov, vychovávateľov a učiteľov materských škôl do 2 rokov pedagogickej praxe	Štandard kompetencií absolventa strednej školy	Pohovor + otvorená vyučovacia a výchovná činnosť + portfólio	Komisia menovaná riaditeľom školy, DM (3 členovia), osvedčenie	Adaptačné vzdelávanie, Škola, DM a MŠ SR akreditované vzdelávacie programy
	2. stupeň UČITEĽ (MAJSTER, VYCHOVÁVATEĽ A UČITEĽ MATERSKEJ ŠKOLY)	Úspešné ukončenie adaptačného procesu	Kariérny príplatok	Nepovinné	Profesijný štandard učiteľa na 2. kariérom stupni	Absolvované aktualizčné, inovačné vzdelávanie	Získavanie kreditov vo vzdelávacích organizáciách s akreditovanými vzdelávacími programami, osvedčenie	Aktualizačné a inovačné vzdelávanie, MŠ SR akreditované vzdelávacie programy
II. cesta získanie expertných učiteľských kompetencií	3. stupeň rozšírenie spôsobilosti Učiteľ s prvou atestáciou (majster, vychovávateľ a učiteľ materskej školy)	Získanie 120 kreditov	Tarifný plat zvýšený o 1 triedu	Nepovinné	Profesijný štandard učiteľa na 3. kariérom stupni	Skúška + portfólio	Komisia menovaná riaditeľom školy, DM (3 členovia, externý predseda komisie), osvedčenie	Aktualizačné a inovačné vzdelávanie, MŠ SR akreditované vzdelávacie programy
	4. stupeň rozšírenie spôsobilosti Učiteľ s druhou atestáciou (majster, vychovávateľ a učiteľ materskej školy)	Získanie 120 kreditov	Tarifný plat, zvýšenie o 1 platovú triedu	Nepovinné	Profesijný štandard učiteľa na 4. kariérom stupni	Skúška + portfólio	Komisia menovaná MŠ SR na návrh riaditeľov MPC, ŠPÚ, ŠIOV / dekanom fakulty (5 členovia), osvedčenie	Aktualizačné a inovačné vzdelávanie, MŠ SR akreditované vzdelávacie programy

Platné do doby účinnosti vyhlášky MŠ SR š. 41/1996 Z. z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov v znení neskorších predpisov.

Tabuľka 4 Platové triedy a platové tarify učiteľov

Platová trieda	Platový stupeň A	Platový stupeň B	Platový stupeň C	Platový stupeň D
Kariérny stupeň	Platová tarifa	Platová tarifa	Platová tarifa	Platová tarifa
1.	MM x 2,00 <i>*MM x 2,20</i>	MM x 1,70 <i>*MM x 1,90</i>	MM x 1,45 <i>*MM x 1,65</i>	MM x 1,25 <i>*MM x 1,45</i>
2.	MM x 2,50 <i>*MM x 2,70</i>	MM x 1,95 <i>*MM x 2,05</i>	MM x 1,65 <i>*MM x 1,85</i>	MM x 1,40 <i>*MM x 1,60</i>
3.	MM x 3,00 <i>*MM x 3,20</i>	MM x 2,40 <i>*MM x 2,60</i>	MM x 1,90 <i>*MM x 2,10</i>	MM x 1,60 <i>*MM x 1,80</i>
4.	MM x 3,50 <i>*MM x 3,70</i>	MM x 2,90 <i>*MM x 3,10</i>	MM x 2,30 <i>*MM x 2,50</i>	MM x 1,85 <i>*MM x 2,05</i>

Legenda:

- Platová trieda**
1. začínajúci učiteľ
 2. učiteľ
 3. učiteľ s prvou atestáciou
 4. učiteľ s druhou atestáciou

- Platový stupeň**
- A. vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa
 - B. vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa
 - C. vyššie odborné vzdelanie
 - D. úplné stredné odborné vzdelanie

MM - minimálna mzda

- * - pedagogickí zamestnanci v sťažených pracovných podmienkach (napr. v špeciálnych školách špeciálnych výchovných zariadeniach so znevýhodnenými a rizikovými skupinami žiakov, mladými ľuďmi vo výkone trestu a pod.)

Tabuľka 5 Príplatok za riadenie vedúcim pedagogickým zamestnancom

	S PRÁVNOU SUBJEKTIVITOU	VÝŠKA PRÍPLATKU	BEZ PRÁVNEJ SUBJEKTIVITY	VÝŠKA PRÍPLATKU
<i>Stupeň riadenia</i>	<i>Pri počte tried alebo počte žiakov</i>		<i>Počet tried alebo počet žiakov</i>	
riaditeľ školy	1 - 5	MM x 0,50	1 – 5	MM x 0,30
	6 - 9	MM x 0,60	6 – 9	MM x 0,40
	10 - 20	MM x 0,70	10 – 20	MM x 0,50
	21 - 40	MM x 0,80	21 – 40	MM x 0,60
	41 a viac	MM x 1,00	41 a viac	MM x 0,70
zástupca riaditeľa školy štatutár	1 - 5	MM x 0,40		
	6 - 9	MM x 0,50		
	10 - 20	MM x 0,60		
	21 - 40	MM x 0,70		
	41 a viac	MM x 0,80		
zástupca riaditeľa školy	1 - 5	MM x 0,30	1 – 5	MM x 0,10
	6 - 9	MM x 0,40	6 – 9	MM x 0,20
	10 - 20	MM x 0,50	10 – 20	MM x 0,30
	21 - 40	MM x 0,60	21 – 40	MM x 0,40
	41 a viac	MM x 0,70	41 a viac	MM x 0,50
riaditeľ školského zariadenia	do 50 žiakov	MM x 0,35	do 50 žiakov	MM x 0,15
	51 – 100	MM x 0,45	51 – 100	MM x 0,25
	101 – 150	MM x 0,55	101 – 150	MM x 0,35
	151 – 200	MM x 0,65	151 – 200	MM x 0,45
	201 a viac	MM x 0,80	201 a viac	MM x 0,60
zástupca riaditeľa školského zariadenia štatutár	51 - 100 žiakov	MM x 0,25		
	101 – 150	MM x 0,35		
	151 – 200	MM x 0,45		
	201 a viac	MM x 0,60		
zástupca riaditeľa školského zariadenia	51 - 100 žiakov	MM x 0,15	51 - 100 žiakov	MM x 0,10
	101 – 150	MM x 0,25	101 – 150	MM x 0,15
	151 – 200	MM x 0,35	151 – 200	MM x 0,20
	201 a viac	MM x 0,50	201 a viac	MM x 0,25
ostatní vedúci pedagogickí zamestnanci	do 50 žiakov	MM x 0,03	do 50 žiakov	MM x 0,02
	51 – 100	MM x 0,05	51 – 100	MM x 0,04
	101 – 150	MM x 0,10	101 – 150	MM x 0,07
	151 – 200	MM x 0,15	151 – 200	MM x 0,10
	201 a viac	MM x 0,20	201 a viac	MM x 0,12

Výsvetlivky: MM = minimálna mzda

Príloha 4

Tabuľka 6 Kariérne príplatky na kariérnych pozíciách učiteľov

KARIÉRNA POZÍCIA	VÝŠKA ŠPECIALIZAČNÉHO PRÍPLATKU
triedny učiteľ v jednej triede	MM x 0,15
triedny učiteľ v dvoch alebo viacerých triedach	MM x 0,30
výchovný poradca v škole s počtom do 300 žiakov	MM x 0,15
výchovný poradca v škole s počtom od 301 do 600 žiakov	MM x 0,30
výchovný poradca v škole s počtom od 601 a viac žiakov	MM x 0,45
výchovný poradca v špeciálnych školách do 100 žiakov	MM x 0,15
výchovný poradca v špeciálnych školách od 101 do 300 žiakov	MM x 0,30
výchovný poradca v špeciálnych školách od 301 a viac žiakov	MM x 0,45
uvádzajúci učiteľ u jedného začínajúceho učiteľa; cvičný učiteľ u jedného študenta	MM x 0,10
uvádzajúci učiteľ u dvoch začínajúcich učiteľov; cvičný učiteľ u dvoch a viac študentov	MM x 0,20
koordinátor drogovej prevencie v škole s počtom do 500 žiakov	MM x 0,15
koordinátor drogovej prevencie v škole s počtom od 501 a viac žiakov	MM x 0,30
poradca informačnej a komunikačnej technológie v škole s počtom do 15 pedagogických zamestnancov	MM x 0,12
poradca informačnej a komunikačnej technológie v škole s počtom 16 až 30 pedagogických zamestnancov	MM x 0,24
poradca informačnej a komunikačnej technológie v škole s počtom 31 a viac pedagogických zamestnancov	MM x 0,36
predseda maturitnej komisie alebo predseda skúšobnej komisie pre 1. atestáciu	MM x 0,30
vedúci metodického združenia alebo predseda predmetovej komisie v útvare s počtom do 10 pedagogických zamestnancov	MM x 0,06
vedúci metodického združenia alebo predseda predmetovej komisie v útvare s počtom 11 a viac pedagogických zamestnancov	MM x 0,12
školský knihovník v školách s počtom do 250 používateľov	MM x 0,12
školský knihovník v školách s počtom 251 až 500 používateľov	MM x 0,18
školský knihovník v školách s počtom 501 a viac používateľov	MM x 0,24