O profesijnom zákone slovenských učiteľov

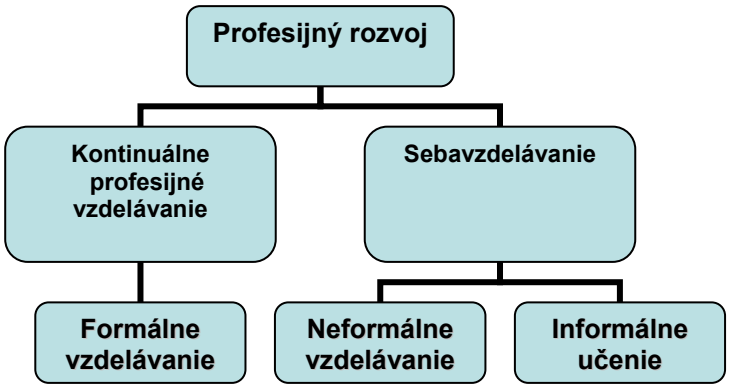
Ivan Pavlov

Návrhy reforiem slovenského školstva predchádzajúcich desaťročí (Duch školy, Konštantín, Milénium) pripisujú učiteľom významné miesto v úspešnosti transformácie školy. Ako jedna z požiadaviek sa objavuje (v súlade s modernými európskymi trendmi) potreba vytvoriť profesijný zákon upravujúci podmienky pre prácu učiteľstva a tým reagovať na negatívne javy jeho deprofesionalizácie. Už v roku 2002 začína pracovať na základe poverenia MŠ SR tím odborníkov (Černotová, Drga, Kasáčová, Kosová, Pavlov, Pupala, Valica) na návrhu koncepcie, ktorú vláda SR prijala v roku 2007 ako východiskový materiál pre legislatívny zámer zákona (2008). Schváleniu vlastného zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch v NR SR predchádzalo pripomienkovanie a napokon prijatie „kompromisného návrhu“ č.317/2009Z.z.. Práve jeho finálna podoba ovplyvní, ako sa podarí naplniť hlavný cieľ – priniesť vyššiu kvalitu do práce učiteľov a vytvoriť primerané podmienky a motiváciu pre ich profesijný rozvoj. Ide o pokus v jednej právnej norme integrovať zložitú úpravu výkonu učiteľskej profesie. Učitelia v očakávaní plnenia politických prísľubov dnes hodnotia pozitíva i negatíva schváleného profesijného zákona. Ako pri každom zákone okrem znalosti jeho ustanovení je dôležité poznať a pochopiť predovšetkým ducha zákona, vnútorné väzby medzi jeho časťami a príležitosti, ktoré ponúka. Je dôležité vo vecnej diskusii získavať učiteľov pre jeho princípy, ale aj zhromažďovať podnety, ktoré by umožnili perspektívne zákon skvalitniť.

Charakteristiky učiteľskej profesie, ktoré označujú kľúčové požiadavky na jej postavenie vymedzujú medzinárodné dokumenty. Príznačné sú zmeny v poňatí charakteristík v poslednom období. Podľa Lisabonskej stratégie (2005) učiteľská profesia vyžaduje vysokú kvalifikáciu, celoživotné vzdelávanie, mobilitu a partnerstvo. Dokument Zlepšovanie kvality vzdelávania učiteľov, prijatý roku 2007, rozširuje politické priority o dôraz na profesijné kompetencie, potenciál reflexie v učiteľskej profesii a vzdelávacie politiky, ktoré podporujú profesijný rozvoj učiteľov. Z uvedeného je zrejmý posun priorít v medzinárodnom kontexte, ale aj zameranie pedeutologických výskumných aktivít. Obsiahle dokumenty vydávané EÚ (medzinárodná sieť Eurydice) a OECD (TALIS 2009) poskytujú konkrétne poznatky o stave učiteľstva v členských krajinách. Hlbšia komparácia je zložitá pre vysokú rôznorodosť modelov, foriem a metód, ktoré sa uplatňujú v systémoch kontinuálneho vzdelávania. To komplikuje pochopenie trendov, ktoré jednotlivé krajiny aplikujú vo vzdelávacích politikách k učiteľom a tiež efektívnosti prijatých opatrení pre vzdelávacie systémy.

Kvalita výsledkov školského systému v Slovenskej republike nemôže byť vyššia než kvalita učiteľov, ktorí v ňom pôsobia. Aj preto je otázka vzdelanosti u nás najmä otázkou kvality slovenských učiteľov, ich výberu, prípravy a podpory v profesijnom rozvoji. Neuspokojivé výsledky našich žiakov v ostatných výsledkoch výskumov OECD (PISA) okrem iných skutočností poukazujú na potrebu zamýšľať sa nad profesionalizáciou učiteľov, ktorí sú jedným z kľúčových faktorov determinujúcich ich školskú úspešnosť. Mnohé pedagogické výskumy potvrdzujú, že kvalita učiteľov má preukázateľne vyšší dopad na rozdiely v učebných výsledkoch žiakov než iné faktory (napr. počet žiakov v triede, dochádzka, motivácia a pod.). Zmeny v požiadavkách na učiteľov nachádzajú medzinárodné vyjadrenie v úvahách o možnosti profesionalizácie pedagogickej profesie, a to analogicky iným akademicky vzdelaným profesiám vyžadujúcim intelektuálne náročné činnosti. Dôsledkom reflektovania výziev Európskej únie bolo aj na Slovensku vypracovanie funkčného modelu profesijného rozvoja učiteľov, ktorý by napĺňal cieľ zvýšiť kvalitu ich profesijných kompetencií a primerané ocenenie ich práce spojiť s uznaním adekvátneho statusu a prestíže profesie.

Správne porozumieť trendom v profesijnom rozvoji učiteľov predpokladá aj vyjasnenie terminologických východísk. Snaha zosúladiť našu terminológiu so zaužívanými pojmami a významami v EÚ vedie k používaniu pojmov, ktoré sú prispôsobené a predstavujú ucelenú sústavu. Najvšeobecnejším pojmom je ***profesijný rozvoj - označujúci permanentný proces, ktorý zahŕňa všetky dimenzie rozvoja osobnosti učiteľa a jeho kompetencií. 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.*** **Profesijný rozvoj v zmysle koncepcie celoživotného učenia má neinštitucionálnu a neformálnu dimenziu –** sebavzdelávanie **a dimenziu formálneho vzdelávania -** kontinuálne profesijné vzdelávanie učiteľov.



Cieľom systému profesijného rozvoja učiteľov je vytvorenie optimálnych podmienok na rozvoj profesijných kompetencií ako kľúčového prvku rozvoja školského systému a zvyšovania kvality pedagogickej práce. Na dosiahnutie cieľa je potrebné postupné naplnenie čiastkových cieľov:

- Definovať požiadavky na profesijné kompetencie učiteľov prostredníctvom profesijných štandardov.
- Vytvoriť kariérny systém (kariérne stupne, pozície a postupy, umožňujúce voľbu cesty profesijného rozvoja učiteľov).
- Vytvoriť systém kontinuálneho vzdelávania učiteľov ako súčasť ich celoživotného vzdelávania.
- Vytvoriť kreditný systém započítavajúci vzdelávanie učiteľov v akreditovaných vzdelávacích programoch alebo v iných tvorivých aktivitách prezentujúcich výsledky ich neformálneho vzdelávania a informálneho učenia.
- Vytvoriť nový systém diferencovaného odmeňovania prepojený s profesijnými štandardmi, kariérnym a kreditným systémom.

Realizáciu týchto cieľov v praxi sprevádzajú oprávnené obavy učiteľov vyplývajúce z rizík: naháňania kreditov, spochybňovania kvality získaných dokladov o vzdelaní, nedôvere v implementáciu osvojených kompetencií do pedagogickej praxe a tiež tradičného poňatia podstaty profesijného rozvoja založeného na vzdelávaní realizovanom málo efektívnymi metódami, formami neadekvátnymi potrebám učiteľov. Prijatý zákon obsahuje systémové predpoklady a piliere modelu profesijného rozvoja, ktoré tieto obavy môžu za istých podmienok eliminovať. Pokúsim sa načrtnúť postupnosť kľúčových krokov a ich vzájomnú spätosť, ktorá je podľa môjho názoru rozhodujúcou podmienkou úspešnej implementácie zákona a teda i profesionalizácie tých, ktorým je určený.

1.Poznať vzdelávacie potreby našich učiteľov

Vzdelávanie môže byť efektívne za predpokladu, ak sú známe vzdelávacie potreby (školy, metodických orgánov i jednotlivcov). Najvýznamnejšie sú potreby školy, ktorej sú „podriadené“ potreby skupín a jednotlivcov realizujúcich jej zámery. Avšak škola nie je niečo „nad“ ich potrebami, pretože práve tímy a jednotlivci vytvárajú ich obsah. To znamená, že len v symbióze potrieb školy a jednotlivcov vidíme ich potenciálny rozvoj. Školy a učitelia môžu mať často veľmi odlišné predstavy o tom, ako by mal fungovať ich profesijný rozvoj. V tejto súvislosti je potrebné klásť si aj otázky: Čo potrebujú učitelia, aby bola ich škola úspešná, aby oni boli jej úspešnými učiteľmi? Aké kompetencie si chcú osvojiť (čo chcú vedieť, poznať, urobiť, akými byť, aby uspokojili svoje vzdelávacie potreby)? Vedia riaditelia, učitelia identifikovať svoje vzdelávacie potreby? Ktoré zo vzdelávacích potrieb sú primárne a ktoré sekundárne (aktuálne, perspektívne, reálne)? Kto by mal určovať, ako budú uspokojené? Vzdelávacia potreba je učiteľom vnímaná ako napätie medzi požadovanými výsledkami práce a hodnoteným reálnym výkonom. Vzdelávacie potreby nemusia byť totožné so vzdelávacími požiadavkami. To znamená, že nie vždy sa napríklad strategické potreby školy ako inštitúcie musia stotožňovať s tým, aké požiadavky považujú v danom momente učitelia za rozhodujúce vzhľadom na svoj profesijný rozvoj. Tento rozpor sa môže vnímať ako konflikt predstáv vedenia školy a učiteľov ako realizátorov každodenných úloh v procese výchovy a vzdelávania. Vzdelávacie potreby učiteľa v kontexte potrieb školy sú výslednicou vzťahu, v akom vonkajšie/vnútorné podmienky a požiadavky vplývajú na kvalitu jeho výkonu, ktorý sa stáva predmetom hodnotenia. Rozpor medzi požiadavkami (štandardom) a hodnotením chápeme ako perspektívnu vzdelávaciu potrebu.

2. Vytvoriť profesijné štandardy

So zákonom sa „potichu“ do slovenskej pedagogickej terminológie a pedagogickej praxe dostáva nový prvok - **profesijný štandard**. Čo to znamená, aké dôsledky pre výkon povolania učiteľov to bude mať? *Profesijný štandard predstavuje normatív, ktorý v nadväznosti na kvalifikačný predpoklad vymedzuje súbor profesijných kompetencií potrebných na štandardný výkon pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti pre kategóriu a podkategóriu pedagogického alebo odborného zamestnanca, zaradeného na príslušný kariérny stupeň a na kariérnu pozíciu.* Vznik profesijných štandardov je vyústením práce odborníkov, ktorí v európskom kontexte porovnávali postavenie našich učiteľov a vypracovali návrh modelu rozvoja profesijných kompetencií. Profesijné štandardy plnia funkciu piliera profesionalizácie učiteľstva a existujú aj v zahraničí (http://www.lerarenweb.nl, http://www.aeufederal.org.au, http://www.tda.gov.uk, http://www.standarducitele.cz). Sú modelom „licencie“ pri vstupe do profesie, ale aj rozvoja profesionálov, spravidla ich vytvárajú nezávislé agentúry, profesijné združenia a komory, zriedka ministerstvá (v duchu idey - štandard tvorí ten, kto ho užíva a najlepšie vie, čo potrebuje). Optimálny postup je, ak sa pri projektovaní profesijných kompetencií vychádza z dobre zostavených deduktívnych modelov, ktorých vhodnosť a reálnosť sa empiricky overuje v praxi. Máme sa obávať profesijných štandardov? Je profesijný štandard „bičom“ na učiteľov? Domnievam sa, že súčasný model, ako je zakotvený v legislatíve, tieto obavy nenapĺňa. **Profesijný štandard plní najmä tieto funkcie:**

- **Rozvojová** – spočíva v potenciáli kompetencií poskytnúť učiteľom nástroj na sebareflexiu vlastnej pedagogickej činnosti, ich rozvoj.
- **Regulačná** – podľa profesijného štandardu sú povinní poskytovatelia kontinuálneho vzdelávania vypracovať vzdelávacie programy. Realizácia vzdelávacieho programu bude

smerovať k tým kompetenciám učiteľov, ktoré sú žiaduce a ich osvojením sa vytvára potenciál na zlepšenie práce učiteľa.

- **Motivačná** – transparentnosť profesijného štandardu (zrozumiteľnosť, dosiahnuteľnosť) má motivačný účinok pre učiteľa, aby mohol „modelovať" svoju profesijnú cestu. Inak povedané: podľa štandardu by som mal vedieť, čo odo mňa škola očakáva a čo je preto potrebné urobiť.
- **Gradačná** – profesijný štandard slúži na overenie profesijných kompetencií učiteľov na jednotlivých kariérnych stupňoch (tzn. pri prvej, druhej atestácii a ukončovaní jednotlivých druhov vzdelávania). Súbor profesijných kompetencií predstavuje výstupné požiadavky, ktoré sa od adepta atestácie očakávajú. To však bude vyžadovať aj nové a moderné metódy hodnotenia, prezentovania dôkazov o dosiahnutí kompetencií (kurikulá, hodnotenia výučby od iných subjektov, písomné prípravy, scenáre výučby, videozáznamy, hospitačné záznamy a pozorovacie systémy výučby, prípadové štúdie, demonštrácie kompetencií a iné).

„Rozbaľovanie" jednotlivých funkcií bude postupné a bude závisieť nielen od úrovne teoretického rozpracovania modelu, ale predovšetkým od toho, ako učitelia pochopia ich podstatu, význam a prínos pre vlastný profesijný rozvoj, no najmä od toho, ako sa zapoja do procesu ich neustálej aktualizácie a zlepšovania. Profesijné štandardy samé o sebe kvalitu do profesijného výkonu neprinesú, predstavujú len jeden prvok z celého systému podpory profesijného rozvoja učiteľov.

3. Vytvoriť ponuku programov pre kontinuálne vzdelávanie

Práve analýza vzdelávacích potrieb všetkých kategórií, podkategórií, špecializácií a pozícií v učiteľstve má byť použitá pri tvorbe profesijných štandardov a slúžiť ako východisko i kritérium pre tvorbu širokého spektra vzdelávacích programov. Pretože vzdelávať je potrebné hlavne v tom čo učitelia potrebujú a nielen v tom, čo vie školiace pracovisko ponúknuť. Túto úlohu nemôžu zvládnuť len rezortné organizácie, a preto zákon zmocňuje ďalších (školy, cirkvi, právnické osoby) ako poskytovateľov kontinuálneho vzdelávania. Široká ponuka umožní školám a učiteľom vybrať si vzdelávanie, ktoré najviac zodpovedá ich potrebám (aj početne malých profesijných skupín). Možnosť tvorby programov rôznych druhov poskytovaného vzdelávania, prezenčných, dištančných i kombinovaných foriem vytvára dostatočný priestor. Celý systém musí byť veľmi flexibilný, aby dokázal pružne reagovať na vznikajúce potreby a pritom bol zárukou kvality. Súčasný model a proces akreditácie vzdelávacích programov však považujem za najrizikovejšiu časť tohto systému.

4. Kariérny systém, kredity a atestácie

Kariérny systém založený na štyroch kariérových stupňoch, dvoch atestáciách je akceptovateľný aj preto, že nadväzuje na doterajší model „kvalifikačných skúšok" a gradáciu v profesii prepája s platovým postupom. Najčastejšie otázky smerujú k systému priznávania kreditov a práve tu bude potrebné vysvetľovať a viesť školy k tomu, aby viac využívali možnosti, napr.:

- škola sa môže uchádzať o akreditáciu a byť poskytovateľom niektorých druhov vzdelávania,
- overenie profesijných kompetencií účastníka na výstupe vybraných vzdelávacích programov (aj bez prezenčnej účasti na jeho realizácii),

- priznanie kreditov aj za iné tvorivé aktivity učiteľov (ktoré bude rozhodne potrebné v budúcnosti rozšíriť).

Nedostatok vykonávacích predpisov zákona vidím v možnosti overiť profesijné kompetencie uchádzačov o prvú alebo druhú atestáciu modernými metódami (nielen tradičným napísaním záverečnej práce).

5. Moderné trendy vo vzdelávaní učiteľov

Po prijatí profesijného zákona a vykonávacích predpisov vzniklo nové legislatívne prostredie, vytvorili sa nové podmienky pre profesijný rozvoj učiteľov. V týchto nových podmienkach je nevyhnutné, aby sme menili aj svoje postoje k metódam a formám vzdelávania učiteľov a zosúladili ich s modernými trendmi.

a) *Ako zabezpečiť integráciu učebnej a profesijno-pedagogickej činnosti učiteľov?* Kompetencie osvojované učiteľmi majú pre nich význam, ak sú prostriedkom na riešenie problémov vznikajúcich v práci - edukácii. Čím viac je učenie sa späté s prácou, tým efektívnejší je proces osobnostného a profesijného rozvoja učiteľa. Praktická skúsenosť učiteľa z vlastnej pedagogickej činnosti hrá rozhodujúcu úlohu v jeho profesijnom rozvoji. To znamená, že predstavuje aj dominantnú metódu prehlbovania profesijných kompetencií v kontexte života školy a školskej triedy. Zovšeobecnené poznatky a kompetencie vytrhnuté z kontextu pedagogickej situácie nemôžu dosiahnuť tú efektívnosť ako učenie sa prostredníctvom skúseností.

b) *Ako zabezpečiť demokratizáciu riadenia procesu profesijného rozvoja učiteľov?* Efektívny osobnostný a profesijný rozvoj nastáva, ak je učiteľ jeho aktívnym účastníkom a participuje (v tíme) na jeho projektovaní, realizácii a hodnotení. Učenie je potrebné budovať na princípe, že človek sa učí neustále, ale predovšetkým pri výkone vlastnej práce, jej reflexii (individuálnej, kolegiálnej). Kľúčovým pre toto učenie sa stáva vlastné pracovisko (school–based education – vzdelávanie založené na praxi školy), kde prebiehajú procesy individuálneho, tímového učenia spravidla za odbornej pomoci (expertnej, konzultačnej, poradenskej, školiteľskej) zvonku. Spolupracujúci učitelia a ich potenciál sú považovaní za hlavný zdroj rozvoja školy, kam sa presúva aj ťažisko ich profesijného rozvoja – organizovaných i sebavzdelávacích aktivít.

c) *Ako zabezpečiť, aby metódy a formy vzdelávania boli adekvátne individualite učiteľa, ktorá ovplyvňuje jeho prístup k novým skúsenostiam a motivácii zmeniť zaužívaný spôsob myslenia a konania?* Učiteľova skúsenosť, spôsobilosť sebareflexie vlastnej osobnosti, jej hodnoty a postoje sú základnými premennými v tomto rámci. Dospelých jedincov od učiacich sa detí odlišuje ich jedinečnosť ako dôsledok odlišných životných skúseností. Skúsenosť sa stáva základom pre nové učenie zahŕňajúce zmenu (napr. odučenie už naučeného), ktorá nemusí byť vždy prijímaná pozitívne, a učiaci sa jej môže neraz aj brániť. Domnievame sa, že má nastať komplexná zmena paradigmy profesijného rozvoja učiteľov. Jej podstatou bude pochopenie procesov prebiehajúcich v individuálnej profesijnej štruktúre učiteľa ako jedinečnej osobnosti. Realizácia vzdelávania predstavuje zložitú cestu, ktorou má profesionál - učiteľ dosiahnuť vytýčený cieľ. Je potrebné diskutovať, v čom sú tieto cesty vo vzdelávaní učiteľov špecifické. Na to, aby sme vedeli poskytnúť učiteľom podporné programy, musíme disponovať podrobnými znalosťami o podmienkach, v akých pôsobia, sociálnom zázemí, o motivácií a iných aspektoch ich procesov učenia sa.

Konfrontácia teórie a praxe našej sústavy kontinuálneho vzdelávania s krajinami EÚ odhaľuje fundamentálne rozdiely. Vzdelávanie učiteľov doterajšími metódami nevedie k „rýchlej a automatickej zmene v práci učiteľa, školy“ a implementácii inovačných koncepcií. Nepočíta totiž s individuálnymi zvláštnosťami učiteľov, špecifickosťou etáp ich profesijnej dráhy, podporou, ktorú potrebujú pri výkone povolania priamo v praxi školy, neberie do úvahy učiteľov ako partnerov pri projektovaní vlastných možností profesijného rozvoja, nevytvára podmienky a neposkytuje pomoc tímom - učiacim sa skupinám učiteľov školy. Perspektívnu a zásadnú zmenu vidíme v poňatí metód a foriem kontinuálneho vzdelávania, ktoré stimulujú učiteľov k sebareflexii, uvedomeniu si vlastnej stratégie vyučovania, artikulovaniu individuálneho poňatia výučby, vzájomnej výmene skúseností, ich systemizácii a konštruovaniu ciest na sebaporozumenie, na porozumenie svojim žiakom a svojim kolegom navzájom.

Literatúra:

EURÓPSKA KOMISIA. 2006. *Zabezpečenie kvality v príprave učiteľov v Európe*. Brusel: Eurydice, [cit. 2006-12-04]. Dostupné na http://www.eurydice.org

CHARTA UČITEĽA. 2002. Prešov: Metodicko–pedagogické centrum. ISBN 80-8045-258-X.

KASAČOVÁ, B. 2002. *Učiteľ, profesia a príprava*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Pedagogická fakulta. ISBN 80-8055-702-0.

KOLEKTÍV. 2006. *Profesijný rozvoj učiteľa*. Prešov: Metodicko-pedagogické centrum. ISBN 80-89055-69-9.

Koncepcia profesijného rozvoja učiteľov v kariérovom systéme. 2007. Dostupné na http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/0C16E62FCEADAE3CC12572C1002C6FAF?OpenDocument.

Oznámenie Komisie Európskych spoločenstiev Rade a Európskemu parlamentu. 2007. *Zlepšovanie kvality vzdelávania učiteľov*. Brusel 3.8.2007, KOM (2007) 392. Dostupné na http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=sk&DosId=196058.

PAVLOV, I. 2002. *Profesijný rozvoj pedagogického zboru školy*. Prešov: Metodicko-pedagogické centrum. ISBN 80-8045-285-7.

PAVLOV, I. 2008. *Štandardizáciou profesijných kompetencií k zlepšeniu didaktickej prípravy a pedagogickej praxe študentov učiteľstva.* In Pedagogické praxe a oborové didaktiky. Sborník z mezinárodního semináře. Brno: Pedagogická fakulta Masarykova Univerzita, s. 82 - 88. ISBN 978-80-7392-052-4.

PAVLOV, I. 2010. *Môže profesijný zákon priniesť vyššiu kvalitu do práce našich učiteľov, škôl a výsledkov našich žiakov?* IN: Učiteľské noviny, roč. 58, č.4/5, 25.1.2010, s. 4-5, ISSN 0139-5769.

PRŮCHA, J. 2002. *Učitel: současné poznatky o profesi*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-621-7.

SPILKOVÁ, V. – VAŠUTOVÁ, J. 2008. *Učitelská profese v měnících se požadavcích na vzdělávaní.* Praha: Pedagogická fakulta Univerzita Karlova. ISBN 978-80-7290-384-9.

Zákon NR SR o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. In: Zbierka zákonov č.317/2009, čiastka 113, s. 2334 – 2361.

Kontakt na autora:

Meno a priezvisko: PaedDr. Ivan Pavlov, PhD.
Pracovisko: Metodicko – pedagogické centrum Prešov
Adresa: Ul. T. Ševčenka 11, 080 01 Prešov
e-mail: ivan.pavlov@mpc-edu.sk
telefón: 051/ 7723451