



**mpc**  
METODICKO-PEDAGOGICKÉ CENTRUM



**Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť / Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ**

Metodicko-pedagogické centrum

Národný projekt

# **POSTAVENIE UVÁDZAJÚCEHO UČITEĽA V PROCESE ADAPTAČNÉHO VZDELÁVANIA V MATERSKEJ ŠKOLE**

Osvedčená pedagogická skúsenosť z edukačnej praxe

PhDr. Elena Paukejeová

Nitra

2013

**Kľúčové slová:** adaptačné vzdelávanie, uvádzajúci učiteľ, začínajúci učiteľ, materská škola, povinnosti a úlohy uvádzajúceho učiteľa, osobnosť učiteľa materskej školy, motivácia, rozbor

**Anotácia:** Príspevok sa zaoberá postavením, úlohami a povinnosťami uvádzajúceho pedagogického učiteľa v materskej škole v podmienkach adaptačného vzdelávania. Vymedzuje základné pojmy ako adaptačné vzdelávanie, začínajúci pedagogický zamestnanec, uvádzajúci pedagogický zamestnanec, podmienky adaptačného vzdelávania v rámci legislatívy. Zároveň sa zaoberá všeobecnými povinnosťami uvádzajúceho učiteľa, ako je koordinácia priebehu adaptačného vzdelávania, zodpovednosť za priebeh adaptačného vzdelávania. Uvádzajúci učiteľ priebežne monitoruje priebeh adaptačného vzdelávania, na základe ktorého vypracuje záverečnú správu o úrovni osvojenia profesijných kompetencií samostatného učiteľa, a je členom trojčlennej skúšobnej komisie pri ukončovaní adaptačného vzdelávania. Mal by vedieť motivovať začínajúceho učiteľa na osvojenie kľúčových kompetencií nevyhnutných pre kvalitné vyučovanie a tímovú prácu v škole, sprostredkovať začínajúcemu učiteľovi kurikulum školy, naučiť ho demonštrovať postupy, analýzy obsahu učiva, robiť vlastné autentické rozhodnutia a riešenia, pracovať s informáciami, dosahovať zámery a ciele, používať metódy moderného vyučovania, chápať význam reflexie - podstaty pre ďalšie rozhodovanie, pracovať súvisle v niekoľkých pozíciách v danom momente, byť schopný reflektovať situáciu v triede pri práci s jednotlivcom, chápať postavenie učiteľa ako tvorcu školského kurikula schopného zodpovedať za obsah, zaujať pozíciu lídra pedagóga so všetkými dimenziami, podporovať nové myslenie u žiakov vedúce k individuálnemu a v konečnom dôsledku spoločenskému úspechu. Okrem všeobecných povinností sa práca zaoberá aj špecifickými pracovnými činnosťami a úlohami uvádzajúceho učiteľa.

Súčasnú školstvo vyžaduje flexibilného učiteľa, ktorý dokáže reflektovať a zvládať rozličné pedagogické situácie späté nielen so samotnou školou ako inštitúciou, ale i s ostatnými subjektmi, ktoré majú so školou úzky súvis. O to pravdivejší je fakt, že nie je možné počas vysokoškolského štúdia pripraviť budúceho učiteľa tak, aby do práce nastúpil ako učiteľ profesionál. V procese transformácie začínajúceho učiteľa na samostatného učiteľa zohráva uvádzajúci učiteľ významnú úlohu. Uvádzajúci učiteľ musí spĺňať nielen kvalifikačné podmienky, ktoré vymedzuje zákon, ale predovšetkým morálne a ľudské, pretože sa pre

začínajúceho učiteľa stáva mentorom, facilitátorom, ale aj poradcom a dôverníkom. Mal by mať dostatok skúseností s vedením edukačného procesu v materskej škole, aby vedel odborne rozobrať každú pedagogickú situáciu, čiže profesijné skúsenosti, a mal by sa vedieť o tieto profesijné skúsenosti aj podeliť. Uvádzajúci učiteľ by mal mať aj odborné poznatky, mal by sa neustále vzdelávať a pracovať na sebe, byť v neustálom kontakte s novými poznatkami a vedieť ich implementovať v praxi.

Práca poukazuje aj na úlohu riaditeľa materskej školy v procese adaptačného vzdelávania, pretože musí túto kariérovú pozíciu zapracovať do štruktúry kariérových pozícií a personálnej dokumentácie školy. Riaditeľ ďalej vymedzuje hlavné činnosti, zodpovednosť, právomoci, povinnosti, úlohy a pracovné podmienky, ktoré sú súčasťou pracovného pedagogického miesta v pozícii uvádzajúceho pedagogického zamestnanca.

Cieľom tejto práce je prezentovať nielen osobnosť uvádzajúceho učiteľa, ale aj ponúknuť možnosti, postupy a námety pri činnosti nazbierané vďaka dlhoročnej práci cvičného učiteľa. Práca má ambíciu byť nápomocná pri tvorbe a realizácii adaptačného vzdelávania.

## **OBSAH:**

ÚVOD .....	5
1 ADAPTAČNÉ VZDELÁVANIE .....	7
1.1 Zložky v procese adaptácie začínajúceho pedagogického zamestnanca .....	8
1.2 Legislatívny rámec adaptačného vzdelávania .....	9
2 ZAČÍNAJÚCI PEDAGOGICKÝ ZAMESTNANEC .....	11
2.1 Kompetencie učiteľa materskej školy .....	12
3 OSOBNOSŤ UVÁDZAJÚCEHO UČITEĽA .....	15
3.1 Úlohy uvádzajúceho pedagogického zamestnanca v materskej škole .....	17
4 ÚLOHA RIADITEĽA MATERSKEJ ŠKOLY V PROCESE ADAPTAČNÉHO VZDELÁVANIA.....	20
ZÁVER .....	22
POUŽITÁ LITERATÚRA.....	23
PRÍLOHY .....	25

## ÚVOD

O učiteľskom povolání sa v poslednom čase diskutuje nielen u nás, ale aj v zahraničí. Súčasnosť má na povolanie učiteľa veľké nároky, čo má za následok hľadanie novej profesionálnej identity učiteľa. V minulosti bol učiteľ ten, kto odovzdával poznatky, v súčasnosti sa však mení na lídra, ktorého úlohou je uľahčovať procesy učenia sa dieťaťa a pomáhať mu výchovou utvárať vzťah k sebe samému, k vlastnému životu a vzťah k spoločnosti. Preto si učiteľská profesia na jednej strane vyžaduje veľké množstvo teoretických poznatkov, na druhej strane je však potrebná tvorivosť a produkcia. Nároky na učiteľské povolanie sa neustále zvyšujú, čo sa premieta aj do požiadaviek na učiteľské kompetencie.

Naše školstvo prechádza transformáciou, ktorej cieľom je zdokonaľovať výchovu a vzdelávanie detí a mládeže. Transformácia zasahuje do všetkých oblastí. Využíva sa aplikácia netradičných moderných metód a foriem vo výchovnom a vzdelávacom procese, uvádzanie nových prvkov v organizácii a riadení škôl. V tomto procese sa významná pozornosť venuje aj učiteľovi, ktorý aj v procese zmien zohráva naďalej nezastupiteľnú rolu. Práve sústavne sa stupňujúce nároky, zložitost' výchovno-vzdelávacieho procesu zvyšujú nároky na kvalitu práce učiteľa.

Na Slovensku už niekoľko rokov znejú hlasy, ktoré hovoria o potrebe vysokoškolského vzdelávania učiteľov materských škôl. Na jednej strane sú tu snahy dať učiteľom materských škôl širšie teoretické vzdelanie, zvýšiť ich status a prestíž tejto učiteľskej profesie, ale aj potrebou osobnostnej zrelosti do praxe nastupujúcej učiteľky, ktorá v 18 rokoch zo psychologického hľadiska ešte plne nevyhovuje úrovni zodpovednosti, ktorú má za život a výchovu malých detí. Na druhej strane sú pochybnosti o tom, či je akademické teoretické vzdelanie pre učiteľov materských škôl vôbec potrebné, keď stredná odborná škola na základe rozsahu metodickéj a praktickéj prípravy môže lepšie pripraviť na konkrétny výkon profesie (Kosová, B., 2006).

V súčasnosti vnímame školu ako neoddeliteľnú súčasť spoločenského života. Naša spoločnosť prechádza neustálymi zmenami a tie sa zákonite odrážajú v zmenách výchovy a vzdelávania. Je preto potrebné, aby naša spoločnosť sústredila svoju pozornosť na rozvoj školstva, pretože výchova a vzdelávanie by mali byť prioritou. Kvalitne pripraviť budúceho učiteľa je

tou najlepšou cestou, ako zabezpečiť prosperitu štátu. V našej práci sa preto zaoberáme otázkami kvalitnej prípravy začínajúceho učiteľa v podmienkach materskej školy.

## 1 ADAPTAČNÉ VZDELÁVANIE

Adaptácia je proces aktívneho prispôsobovania sa človeka (v tomto prípade jeho osobnosti, resp. sociálneho správania) zmeneným podmienkam vonkajšieho prostredia a následným životným situáciám tak, aby dokázal v danom prostredí ideálne žiť a pracovať. Adaptácia na konkrétnu zmenu je individuálna a závisí od genetických dispozícií, výchovy, vzdelania, momentálneho fyzického i psychického stavu jedinca a mnohých ďalších faktorov.

Zákon č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov zaviedol nový pojem – adaptačné vzdelávanie, ktoré je súčasťou kontinuálneho vzdelávania. Absolvovaním adaptačného vzdelávania sa zo začínajúceho učiteľa stáva samostatný pedagogický zamestnanec. Zákon stanovuje cieľ adaptačného vzdelávania. „Cieľom adaptačného vzdelávania začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon činností samostatného pedagogického zamestnanca.“

Mnohé vysoké školy a univerzity pripravujúce študentov na výkon učiteľského povolania si uvedomujú nedostatky v pregraduálnej príprave. Mnohí autori (Majerová, T., Černotová, I.), ktorí sa zaoberajú pedagogickou praxou, poukazujú na rôzne príčiny nedostatočnej prípravy, napr. na dĺžku praxe, ktorá sa redukuje pre finančné záväzky, na komunikáciu medzi vysokými školami a cvičnými školami, na kvalitu cvičných učiteľov a v neposlednom rade aj na kvalitu študentov a ich zánietenie pre učiteľskú profesiu.

V súčasnosti moderné školstvo vyžaduje flexibilného učiteľa, ktorý dokáže reflektovať a zvládať rozličné pedagogické situácie späté nielen so samotnou školou ako inštitúciou, ale i s ostatnými subjektmi, ktoré majú so školou úzky súvis. O to pravdivejší je fakt, že nie je možné počas vysokoškolského štúdia pripraviť budúceho učiteľa tak, aby do práce nastúpil ako učiteľ profesionál (Majerová, T., 2011). To je niekoľko dôvodov, prečo sa zaviedlo adaptačné vzdelávanie.

Ak prichádza začínajúci zamestnanec na pracovisko, prvý rok je pre neho veľmi dôležitý z hľadiska jeho profesionálneho rastu. Počas svojho prvého pôsobenia sa oboznamuje s pracoviskom, kolegami, podmienkami a s povinnosťami svojho povolania. Ak má byť proces adaptácie začínajúceho pedagogického zamestnanca úspešný, je potrebné, aby boli splnené tieto požiadavky:

- kvalitný adaptačný program školy,

- profesionalita uvádzajúceho učiteľa,
- pozitívne medziľudské vzťahy v kolektíve materskej školy ([www.pp.sk](http://www.pp.sk)).

Adaptácia na nové pracovné prostredie je dôkladne premyslený špecifický program, ktorý má uľahčiť a urýchliť proces oboznamovania sa začínajúcich pedagogických zamestnancov so svojimi novými pracovnými úlohami, pracovnými podmienkami, pracovným, sociálnym a kultúrnym prostredím, ale aj s potrebnými znalosťami a spôsobilosťami tak, aby ich pracovný výkon čo najskôr dosiahol požadovanú úroveň.

### **1.1 Zložky v procese adaptácie začínajúceho pedagogického zamestnanca**

Základnými zložkami v procese adaptácie začínajúceho pedagogického zamestnanca sú:

a) Pracovná adaptácia – jej obsah závisí od konkrétnych podmienok pracovného miesta, na ktoré bol zamestnanec prijatý, a od jeho pripravenosti na prácu. Vo všeobecnosti zahŕňa odbornú integráciu, t. j. zácvik odborných a technických zručností, oboznámenie sa s pracovnými úlohami, ktoré sa majú vykonávať na pracovnom mieste, ale aj prispôbenie sa organizácii, organizačnej kultúre, filozofii a stotožnenie sa s cieľmi organizácie. V pracovnej adaptácii ide vlastne o vstupné vzdelávanie zamestnancov, ktoré formuje pracovné schopnosti zamestnanca podľa spracovaného opisu a špecifikácie pracovného miesta.

b) Sociálna adaptácia – smeruje k začleneniu zamestnanca do kolektívu, vybudovanie sociálneho statusu, vytvorenie dobrých medziľudských vzťahov. Výsledky mnohých výskumov ukazujú, že problém sociálnej adaptácie býva zložitejší ako pracovná adaptácia.

Adaptácia v sebe zahŕňa dva súbežné deje:

1. prispôbenie sa nového zamestnanca podmienkam pracovného prostredia, pracovného procesu a začlenenie sa do pracovnej skupiny,
2. prispôbenie pracovných činností či prostredia svojim potrebám, záujmom, možnostiam a predstavám a schopnosť aktívne meniť a prispôbovať si dané medziľudské vzťahy a sociálnu klímu v pracovnej skupine (Výbohová, D., 2012).

Z uvedeného vyplýva, že adaptačné vzdelávanie je zložitý proces, ktorý si vyžaduje súčinnosť viacerých strán. V nasledujúcich kapitolách si priblížime všetky faktory, ktoré ovplyvňujú adaptáciu začínajúceho pedagogického zamestnanca na výkon učiteľského povolania a ktoré sa podieľajú na úspešnom absolvovaní adaptačného vzdelávania.



## 1.2 Legislatívny rámec adaptačného vzdelávania

Adaptačné vzdelávanie sa uskutočňuje podľa vzdelávacieho programu adaptačného vzdelávania vypracovaného zamestnávateľom podľa rámcového programu adaptačného vzdelávania, ktorý vydá ministerstvo. Poskytovateľom vzdelávania podľa § 35 ods. 4 písm. a) je škola alebo školské zariadenie, s ktorým má pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec uzatvorený pracovný pomer. Ak má pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec uzatvorené dva pracovné pomery alebo viac pracovných pomerov, poskytovateľom vzdelávania podľa § 35 ods. 4 písm. a) je jeden z jeho zamestnávateľov určený pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom; ostatným zamestnávateľom sa pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec preukáže potvrdením o vykonávaní adaptačného vzdelávania (317/2009 Z. z.). Prihláška na adaptačné vzdelávanie a návrh programu adaptačného vzdelávania sú uvedené v prílohách č. 1 a č. 2.

Adaptačné vzdelávanie pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca sa ukončuje spôsobom alebo formou, ktorú určí riaditeľ školy, pred trojčlennou skúšobnou komisiou. Predsedom skúšobnej komisie je riaditeľ školy, ktorý vymenúva ostatných členov skúšobnej komisie. Jedným z členov tejto komisie je uvádzajúci pedagogický zamestnanec alebo uvádzajúci odborný zamestnanec. O ukončení adaptačného vzdelávania sa vyhotovuje protokol, ktorý podpíše predseda skúšobnej komisie a ďalší členovia skúšobnej komisie a pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec. Jedno vyhotovenie protokolu dostane pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec. Skúšobná komisia pri rozhodovaní o

ukončení adaptačného vzdelávania berie do úvahy odporúčanie uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ktoré uvedie vo svojej záverečnej správe. Začínajúci pedagogický zamestnanec alebo začínajúci odborný zamestnanec, ktorý ukončil adaptačné vzdelávanie neúspešne, môže v lehote do 15 dní od podpísania protokolu požiadať riaditeľa o povolenie vykonať opravné ukončenie adaptačného vzdelávania. Opravné ukončenie adaptačného vzdelávania sa koná podľa odseku 4 a najneskôr v lehote podľa § 28 ods. 2. Opravné ukončenie sa môže povoliť len jedenkrát. Na základe protokolu o ukončení adaptačného vzdelávania po uplynutí 15-dňovej lehoty od jeho podpísania alebo do troch dní od podpísania protokolu o opravnom ukončení adaptačného vzdelávania vydá riaditeľ rozhodnutie o úspešnom alebo neúspešnom ukončení

adaptačného vzdelávania. Na rozhodovanie riaditeľa o ukončení adaptačného vzdelávania sa vzťahuje všeobecný predpis o správnom konaní. Odvolacím orgánom je orgán miestnej štátnej správy v školstve. Odvolanie má odkladný účinok. Ak začínajúci pedagogický zamestnanec alebo začínajúci odborný zamestnanec neukončí adaptačné vzdelávanie úspešne v lehote podľa § 28 ods. 2, zamestnávateľ s ním skončí pracovný pomer. Adaptačné vzdelávanie sa poskytuje bezplatne.

Rozhodnutie o úspešnom ukončení adaptačného vzdelávania pedagogického zamestnanca vydáva riaditeľ školy (zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Vzor rozhodnutia je v prílohe č. 3.

## 2 ZAČÍNAJÚCI PEDAGOGICKÝ ZAMESTNANEC

Podľa zákona 317/2009 Z. z. § 28 ods. 2 začínajúca učiteľka materskej školy vykonáva pedagogickú činnosť pod dohľadom uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, je povinná absolvovať adaptačné vzdelávanie a úspešne ho ukončiť najneskôr do dvoch rokov od vzniku pracovného pomeru. Ukončenie sa môže predĺžiť v osobitných prípadoch, najmä, ak nastúpi na materskú dovolenku. Vyhláška č. 445/2009 Ministerstva školstva Slovenskej republiky o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov stanovuje aj minimálnu a maximálnu dĺžku adaptačného vzdelávania a to od troch mesiacov (ak ide o pedagogického asistenta, trénera športovej školy alebo športovej triedy a zahraničného lektora) do dvoch rokov. V materskej škole adaptačné vzdelávanie trvá spravidla jeden rok. Tento čas je primeraný na dosiahnutie kompetencií potrebných pre samostatného pedagogického zamestnanca. Začínajúca učiteľka môže podľa toho istého paragrafu ods. 3 vykonávať špecializovanú činnosť triedneho učiteľa najviac v jednej triede. Začínajúci pedagogický zamestnanec má právo zúčastňovať sa na kontinuálnom vzdelávaní, ak je v súlade s obsahovým rámcom adaptačného vzdelávania.

Začínajúci pedagóg (začínajúca učiteľka materskej školy) má kompetencie na úrovni profesijného štandardu prvého kariérového stupňa absolventa školy, ktorý spĺňa požadované vzdelanie na výkon činnosti pre materskú školu podľa platných predpisov.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnancami materskej školy výrazne vplyvajú na atmosféru v materskej škole i v triede. Ak sa dokáže začínajúca učiteľka „naladiť na rovnakú vlnovú dĺžku“, ktorá vládne v materskej škole, pomôže jej to ľahšie zvládať stresové situácie a eliminovať vzájomné konfrontácie. Stáva sa, že ak sa začínajúca učiteľka nedokáže „zžiť“ s kolektívom, odchádza z neho.

Veľmi dôležitá je rovina vzťahov medzi učiteľkou a rodičmi. Pre začínajúcu učiteľku môže byť najzložitejšia a najťažšia. Oveľa istejšia sa nepochybne cíti v interakcii s deťmi, ktoré sú objektom jej profesionálneho pôsobenia. Treba mať na pamäti, že rodičia sú významnými sociálnymi partnermi, majú vplyv na fungovanie školy a v neposlednom rade i na jej kvalitu ([www.skolskyportal.sk](http://www.skolskyportal.sk)).

Na záver sa stotožňujeme s názorom B. Bližkovského (1980, s. 8), ktorý konštatuje, že „predpokladom toho, aby výchovno-vzdelávacia práca začínajúceho učiteľa postupne

nadobúdala tvorivý charakter, je zvládnutie množstva nových vedomostí, ktoré sa týkajú špecifickosti školského prostredia, detského a rodičovského kolektívu, ako aj organizačno-administratívnych a právnych záležitostí. Nemenej dôležitý predpoklad je ovládanie zručností bežnej rutinnej práce učiteľa“.

## 2.1 Kompetencie učiteľa materskej školy

Pre zodpovedajúce rozvíjanie kompetencií detí je základným predpokladom primeraná úroveň učiteľských kompetencií, pretože učelia v predprimárnej edukácii musia uplatňovať nielen systematickú prácu a realizovať vopred plánované edukačné činnosti, v ktorých utvárajú poznatkový systém detí a rozvíjajú všetky stránky osobnosti dieťaťa, ale aj dopĺňajú základné pedagogické zručnosti improvizáciou a situačným rozhodovaním, pomocou ktorých reagujú na detskú spontánnosť, potreby, záujmy a rozdielnu rozvojovú úroveň detí (Guziová, K., 2008).

Stotožňujeme sa s názorom autorov Průchu, J., Walterovej, E. a Mareša, J. (2001, s. 103), ktorí v Pedagogickom slovníku vymedzujú kompetencie učiteľa ako „súbor profesijných zručností a dispozícií, ktorými má byť vybavený učiteľ, aby mohol efektívne vykonávať svoje povolanie. Kompetencie učiteľ získava učením, čiastočne sú dané genetickými potencialitami“ – to je širšie chápanie kompetencií. V literatúre sa stretávame s používaním rôznych termínov, napr. učiteľské kompetencie, pedagogické kompetencie, profesijné či profesionálne kompetencie a pod.

E. Petlák (2001, s. 33) vymedzuje kompetencie ako „právomoc, okruh, pôsobnosti, dosah právomocí“. Z pedagogicko-didaktického hľadiska ide o okruh pôsobností učiteľa v edukačnom procese, ale aj mimo neho.

Pedagogické kompetencie majú byť založené na:

- dosiahnutej odbornej pripravenosti,
- úspešnom absolvovaní nástupnej praxe – aspoň 1 rok,
- osobnostných predpokladoch na výkon učiteľskej profesie.

Na úspešný výkon učiteľskej profesie je potrebné mať:

- všeobecné vzdelanie a široký filozofický, vedecký a kultúrny rozhľad,

- teoretické a praktické odborné vzdelanie, ktoré tvorí profilové disciplíny daného odboru, ako aj aplikované disciplíny a pomocné vedy,
- pedagogicko-psychologické vzdelanie.

Práve E. Petlák upozorňuje na absolvovanie adaptačného vzdelávania, hoci v tom čase nebolo legislatívne zakotvené.

Podrobnejšie delenie profesijných kompetencií učiteľov materských škôl, berúc do úvahy zvyšujúce sa nároky na vzdelávanie, vypracovala T. Slezáková a M. Tóthová (2007, s. 113 – 115). Prikladajú význam týmto kompetenciám:

- komunikačné kompetencie – tu by mal budúci učiteľ vedieť primerane komunikovať s dieťaťom a byť pre dieťa rečovým vzorom, pretože dieťa si v tomto veku rozvíja svoje jazykové schopnosti, učí sa správne formulovať svoje myšlienky a rozvíja svoj jazykový prejav,
- odbornopedagogické kompetencie – tieto kompetencie získava študent väčšinou počas štúdia a počas praxe by ich mal vedieť implementovať,
- interpretačné kompetencie – zahŕňajú nielen poznanie okolitej skutočnosti, ale aj schopnosť ju pretvárať, aktualizovať, využívať nové metódy, pracovné postupy a pod.,
- interakčné kompetencie – sú dané špecifikom vývinových potrieb dieťaťa predškolského veku, ktoré vníma okolitý svet emotívne, tu je potrebné dodržiavať princípy humanistickej pedagogiky,
- realizačné kompetencie – ide o schopnosť správne sa pripraviť na edukačný proces – výberom učebných zdrojov, prostriedkov, využitím správnych metód a pod.,
- ochranné kompetencie – tu ide o to, aby učiteľ dbal na bezpečnosť detí, vytváral pozitívnu klímu v triede a pocit bezpečia,
- asertívne kompetencie – nejde o presadzovanie vlastného názoru za každú cenu, ale o získavanie dieťaťa, rodiča, kolegov prijateľným spôsobom,
- facilitátorské kompetencie – úlohou učiteľa je pomáhať rozvíjať celkovú osobnosť dieťaťa predškolského veku z kognitívneho, psychomotorického a sociálno-emocionálneho hľadiska,
- morálne kompetencie – sem zaraďujeme morálnu sebareflexiu,

- negosociačné kompetencie – úzko súvisia s asertívnymi, ide predovšetkým o lásku k povolaniu, schopnosť vychádzať s deťmi, vedieť ich motivovať na aktivitu a tvorivosť,
- kooperatívne kompetencie – ide o spoluprácu medzi učiteľom, deťmi a rodičmi, ale aj o schopnosti učiť a viesť deti k spolupráci,
- poznávacie kompetencie – učiteľ by mal mať neustály záujem o nové poznatky a celoživotne sa vzdelávať,
- organizátorské kompetencie – každá realizovaná edukačná činnosť musí byť dobre organizačne zvládnutá, len tak môže byť cieľ splnený,
- didakticko-metodické kompetencie – ide o „pedagogické majstrovstvo“ a tieto kompetencie predpokladajú mimoriadne poznanie obsahu práce a učiteľia ich najviac oceňujú,
- informačno-mediálne – rozvíjajúca sa spoločnosť nás priam núti rozvíjať si tieto kompetencie. Ide o schopnosť vedieť pracovať s novou informačnou technológiou a viesť aj deti k jej správnenému používaniu,
- tvorivo-autorské kompetencie – ak chce učiteľ motivovať deti na učebnú činnosť, musí k celému edukačnému procesu pristupovať kreatívne.

Uvedené kompetencie sa možno zdajú na prvý pohľad príliš zložité, ale sú veľmi výstižné. V plnej miere berú do úvahy špecifikum prostredia materskej školy a vývinové špecifiká osobnosti dieťaťa predškolského veku.

Proces adaptačného vzdelávania by mal byť založený na rozvoji kompetencií do takej miery, aby sa zo začínajúceho pedagóga stal samostatný pedagogický zamestnanec. Práve uvádzajúci učiteľ by mal tomuto procesu výrazne pomôcť.

### 3 OSOBNOSŤ UVÁDZAJÚCEHO UČITEĽA

Aby sa zo začínajúceho učiteľa mohol stať samostatný pedagogický zamestnanec, potrebuje niekoho, kto mu pomôže rozvinúť jeho pedagogické kompetencie budúceho učiteľa. Takým činiteľom je uvádzajúci učiteľ.

V nasledujúcej kapitole sa pokúsime definovať osobnosť uvádzajúceho učiteľa, ktorý je dôležitým faktorom adaptačného vzdelávania.

Prvou podmienkou na vykonávanie činnosti uvádzajúceho učiteľa je splnenie kvalifikačného predpokladu, ktorý definuje zákon. Funkciu uvádzajúceho učiteľa môže vykonávať iba samostatný pedagogický zamestnanec s 1. atestačnou skúškou. V materských školách, v ktorých sa podľa doterajších predpisov od vedúcich pedagogických zamestnancov alebo vedúcich odborných zamestnancov nevyžadovalo vykonanie 1. kvalifikačnej skúšky alebo získanie jej náhrady, môže do 31. decembra 2016 funkciu uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca vykonávať aj vedúci pedagogický zamestnanec alebo vedúci odborný zamestnanec, ktorý nemá 1. atestáciu (smernica MŠ SR č.19/2009 Rámcový program adaptačného vzdelávania).

Stotožňujeme sa s názorom M. Černotovej (2010), že uvádzajúci učitelia sú osoby, ktoré riadia, dozorujú a spolu vyhodnocujú činnosť adeptov učiteľstva. M. Fulla (In: Benková, M., 2010) nazýva uvádzajúcich učiteľov mentormi a definuje ich ako „skúsenejšie osoby, ktoré vystupujú ako model profesie, učia, rozvíjajú, riadia a povzbudzujú osoby menej zdatné a skúsené s cieľom dosiahnuť štandardnú úroveň ich profesionálneho rozvoja“.

V. Horská (2009) kladie dôraz na vlastnosti, ktorými by mal disponovať uvádzajúci učiteľ:

- vytrvalosť, dôslednosť a spoľahlivosť,
- vyrovnanosť a odolnosť proti stresu,
- komunikačné schopnosti a trpezlivosť,
- schopnosť počúvať a byť empatický,
- sebareflexia, autoregulácia a sebadôvera,
- zodpovednosť a pozitívny prístup,
- dobrý časový manažment,
- profesijná hrdosť.

Súhlasíme s názorom J. Ivanovičovej, že „kvalitný učiteľ ešte nemusí byť kvalitným uvádzajúcim učiteľom. Je dôležité, aby uvádzajúci učiteľ v procese priamej činnosti so začínajúcim učiteľom dokázal súčasne realizovať rolu experta, nadriadeného, ale aj partnera“ (2007, s. 170).

Uvádžajúcimi učiteľmi sú obyčajne skúsení učitelia, ktorí disponujú osobnostnými, vedomostnými, praktickými vlastnosťami a zručnosťami. B. Mussai (In: Filová, H., 2004, s. 188, 189) definuje mentora ako:

- poradcu, ktorý poskytuje dobré rady týkajúce sa každodenného života v školskej triede, povzbudzuje začínajúceho učiteľa a pomáha mu zvládať začiatkové starosti,
- vzor profesionála, ktorý začínajúcemu učiteľovi predvádza praktický profesijný výkon v triede, prístupy k výučbe, výučbové programy, vzťah k žiakom, kolegom a pod.,
- zdroj informácií o školskom kurikule, dokumentácii, charakteristikách žiakov, výučbových stratégiách,
- trénera, ktorý zodpovedá za výcvik začínajúceho učiteľa v príslušných pedagogických schopnostiach (plánovanie, evalvácia, triedny manažment),
- pozorovateľa,
- učiteľa, ktorý poskytuje spätnú väzbu, kriticky reflektuje a hodnotí priebeh a výsledky vlastnej činnosti,
- toho, kto je poverený, aby zhromažďoval informácie o priebehu adaptačného vzdelávania a poskytol o tom konštruktívnu správu a hodnotenie.

Z uvedeného vyplýva, že uvádzajúci učiteľ je rozhodujúcim činiteľom v priebehu adaptačného vzdelávania. Má veľkú zodpovednosť za rozvoj pedagogických kompetencií začínajúceho – budúceho samostatného učiteľa. J. Ivanovičová (2007, s. 169) ho charakterizuje ako „experta, ktorý na svojom pracovisku dosahuje vynikajúce výchovno-vzdelávacie výsledky, je osobnosťou a súčasne prejavuje záujem a ochotu odovzdávať svoje pedagogické skúsenosti iným“.

Čo by mal vedieť dobrý uvádzajúci učiteľ (Ivanovičová, J., 2007, s. 170, 171):

a) zo všeobecného hľadiska:

- jasne formulovať svoje stanovisko,
- nebyť profesionálnym kritikom,



- nevyvolávať strach,
- nepoučovať,
- neodsudzovať, umožňovať výmenu názorov a skúseností, zohľadňovať, že tú istú tému možno realizovať rôznymi spôsobmi,
- byť otvorený novým myšlienkam,

b) z hľadiska akceptácie partnera pri rozhovore:

- vcítiť sa do situácie iného človeka,
- akceptovať jeho osobnosť,
- nepoužívať výčitky,
- nepodceňovať požiadavky a prosby začínajúceho učiteľa, ale brať ich vážne,

c) z hľadiska práce so situáciami vo vyučovacom procese:

- kvalifikovane pozorovať,
- zvoliť objektívny uhol pohľadu, dať šancu, aby začínajúci učiteľ mohol svoju chybu sám odhaliť,
- používať konštruktívnu kritiku,
- zaoberať sa ťažkosťami a problémami začínajúceho učiteľa,
- posudzovať edukačnú činnosť, nie osobnosť začínajúceho učiteľa,

d) z hľadiska hľadania a vytvárania riešení:

- spoločne pracovať na možných zlepšeniach,
- zdôvodňovať alternatívne návrhy,
- konkretizovať a realizovať návrhy,
- ponúkať pomoc v oblasti pedagogiky.

Tým, že uvádzajúci učiteľ trávi so začínajúcim učiteľom dostatok času, ponúka mu vlastný model výučby, odporúča, hodnotí, radí, stáva sa pre mnohých začínajúcich učiteľov vzorom a pozitívne ovplyvňuje ich chuť k ďalšiemu vzdelávaniu a k učiteľskej perspektíve.

### **3.1 Úlohy uvádzajúceho pedagogického zamestnanca v materskej škole**

- Špecifické pracovné činnosti, úlohy uvádzajúceho pedagogického zamestnanca: participovať na tvorbe adaptačného vzdelávania,

- sprostredkovať súčinnosť s kolegami pre potreby pedagogického pozorovania a tímovej práce,
- viesť evidenciu a záznam priebehu adaptačného vzdelávania,
- poskytovať autentickú spätnú väzbu (v reálnom čase),
- začínajúcemu pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi organizovať pedagogické pozorovanie vlastnej edukačnej činnosti na otvorených, komentovaných hodinách,
- realizovať pedagogické pozorovanie na vyučovacích hodinách začínajúceho pedagogického alebo odborného zamestnanca,
- robiť rozbor otvorených hodín,
- vyhodnocovať priebeh adaptačného vzdelávania a konzultovať ho so začínajúcim pedagogickým alebo odborným zamestnancom,
- sprostredkovať skúsenosti z metodiky vyučovania predmetu a z riešenia konkrétnych pedagogických situácií,
- metodicky viesť začínajúceho pedagogického zamestnanca – pomáhať mu pri samovzdelávaní,  
zabezpečiť spoluprácu s inštitúciami kontinuálneho vzdelávania učiteľov s cieľom zabezpečiť pre začínajúceho pedagogického zamestnanca informácie, workshopy, semináre v prípade, že potrebnú oblasť nie je možné uskutočniť interným zamestnancom školy, školského zariadenia ([www.skolskyportal.sk](http://www.skolskyportal.sk)).

Jednou z najdôležitejších úloh uvádzajúceho učiteľa je viesť začínajúceho učiteľa k sebareflexii, pretože zvyšujúce sa nároky vyplývajúce z celospoločenských zmien dokáže plniť iba učiteľ, ktorý je pripravený na svoje povolanie a ktorý má záujem sa v ňom aj zdokonaľovať a zlepšovať, neustále prehodnocovať svoju prácu, rozvíjať kultúrne a osobné záujmy, hľadať a skúšať nové metódy a formy práce, navštevovať školenia, prednášky, neustále si zháňať odbornú literatúru, a tak korigovať a zdokonaľovať svoju ďalšiu činnosť (Porubská, G., 1997, s. 59).

Pedagogický slovník sebareflexiu vymedzuje ako „všeobecné zamýšľanie sa jedinca nad sebou samým, nad svojou osobnosťou, obzretie sa späť za svojimi činmi, myšlienkami, postojmi, citmi. Rekapitulovanie určitého úseku vlastného života či vlastného správania a rozhodovania v situáciách, ktoré sú pre daného človeka významné. Cieľom je zhodnotiť

samého seba, rozhodnúť, čo a ako zmeniť, zvoliť stratégiu pre budúcnosť“ (Průcha a kol., 1995, s. 196). Na tomto mieste musíme citovať A. Portíkovú (2007, s. 96), ktorá navrhuje, aby si začínajúci učitelia pri sebareflexii kládli tieto otázky:

- Ako som postupoval?
- Dokázal som modifikovať svoje postupy?
- Podarilo sa mi dosiahnuť svoje zámery, dajú sa overiť?
- Ako reagovali deti na moju osobu?
- Venoval som všetkým deťom dostatočnú pozornosť?
- Čo som mohol urobiť inak?
- Aké sú moje závery?
- Pripravil som sa na výučbu dostatočne?
- Aké metódy som použil, aké hry som využil v rámci jednotlivých činností, bol proces výučby informatívny/formatívny?
- Boli deti dostatočne aktívne?
- Splnila moja výučba očakávania?

Zámerná a systematická sebareflexia, v ktorej začínajúci učiteľ cielavedome zameriava pozornosť na plánovanie, realizáciu a hodnotenie vlastnej práce, pričom využíva rôzne sebareflexívne metódy, mu pomáha skvalitniť prácu, umožňuje mu hlbšie preniknúť do rôznych pedagogických situácií, chápať vzťahy a súvislosti medzi viacerými javmi a činnosťami. Jeho výchovné a vzdelávacie postupy potom nie sú náhodné, ale korigované analýzou a hodnotením. Je veľmi dôležité v tejto súvislosti zdôrazniť, že sebareflexia edukačnej činnosti je osobnou záležitosťou každého učiteľa. Nemožno učiteľov prinútiť, aby sa nad svojou prácou zamýšľali, sebakriticky hľadali príčiny neúspechu i možnosti, ako edukačnú činnosť optimalizovať. Sebareflexia, sebazdokonaľovanie musí vychádzať predovšetkým z pochopenia jej významu, podstaty a predovšetkým z ich záujmu podrobovať svoju prácu kritickej analýze, hodnoteniu, hľadaniu možností ako svoju prácu neustále zdokonaľovať (Hupková, M., 2003).

Ako vyplýva z tejto podkapitoly, činnosti súvisiace s prácou uvádzajúceho učiteľa sú náročné. Na jeho osobu sa kladú vysoké nároky z rôznych strán. Preto túto funkciu netreba brať na ľahkú váhu a k všetkým povinnostiam treba pristupovať zodpovedne.

## **4 ÚLOHA RIADITEĽA MATERSKEJ ŠKOLY V PROCESE ADAPTAČNÉHO VZDELÁVANIA**

V procese adaptačného vzdelávania musí mať riaditeľ materskej školy na zreteli tri komponenty: legislatívny rámec adaptačného vzdelávania, začínajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho pedagogického zamestnanca.

Úlohou riaditeľa je zapracovať kariérovú pozíciu uvádzajúceho pedagogického zamestnanca do štruktúry kariérových pozícií a personálnej dokumentácie školy, školského zariadenia. Vymedzenie hlavných činností, zodpovedností, právomocí, povinností, úloh a pracovných podmienok je súčasťou opisu pracovného miesta pedagogického alebo odborného zamestnanca v pozícii uvádzajúceho pedagogického alebo odborného zamestnanca. V podstate riaditeľ materskej školy pripravuje program adaptačného vzdelávania s jasne vymedzenými pravidlami práce aj s hodnotením adaptačného vzdelávania, pričom musí brať do úvahy aj dĺžku adaptačného vzdelávania, ktorá sa spomína na inom mieste. M. Valent (2010, s. 24) odporúča, aby sa zostavovanie plánu adaptačného vzdelávania uskutočňovalo za účasti začínajúceho aj uvádzajúceho učiteľa.

Či sa z učiteľa stane uvádzajúci učiteľ, je v kompetencii riaditeľa materskej školy. Tá by mala mať prehľad o schopnostiach svojich pedagogických zamestnancov a mala by vedieť posúdiť, či daný učiteľ má schopnosť vykonávať funkciu uvádzajúceho učiteľa. Zároveň je aj akýmsi kontrolným mechanizmom a garantom toho, že adaptačné vzdelávanie prebehne v rámci legislatívy.

Pre riaditeľa materskej školy vyplývajú pri adaptačnom vzdelávaní aj ďalšie nepísané povinnosti. V prvom rade musí oboznámiť kolektív materskej školy so začínajúcim pedagogickým zamestnancom a apelovať na celý kolektív, aby sa snažil začínajúceho pedagogického zamestnanca milo prijať, bez predsudkov a strachu. Riaditeľ by mal uskutočniť aj osobný pohovor, kde najskôr vytvorí pozitívnu atmosféru, potom oboznámi začínajúceho učiteľa s filozofiou materskej školy, s personálom, s vnútornými pravidlami. Každá materská škola prikladá dôležitosť inej oblasti a práve pri osobnom pohovore môže riaditeľ upozorniť začínajúceho učiteľa na priority svojej materskej školy. Oboznámi začínajúceho učiteľa s pracoviskom, pracovnými prostriedkami a s dokumentmi a presvedčí sa, či bol zamestnanec poučený o bezpečnostných opatreniach, o začiatku pracovného času,

odmeňovaní a pod. Oboznámi ho s ďalšími krokmi, ktoré sa týkajú adaptačného vzdelávania – prihláška, plán, ukončenie, a posilní presvedčenie, že zamestnanec zvládne úlohy na svojej pozícii.

Počas celého procesu adaptačného vzdelávania je povinnosťou riaditeľa materskej školy sledovať a kontrolovať jeho priebeh. Zúčastňuje sa na hospitáciách, rozboroch, záverečnej otvorenej hodine aj na záverečnom pohovore ako člen komisie. Zároveň dohliada na prácu uvádzajúceho učiteľa.

Nie vždy je riaditeľ materskej školy naklonený tomu, že do jeho materskej školy prichádza začínajúci učiteľ bez praxe. V praxi sa často stretávame s názorom, že absolventi dnešných stredných škôl (PASA alebo SAPA), ako aj vysokých škôl nie sú dostatočne pripravení na adekvátne zvládnutie edukačného procesu, chýbajú im mnohé kompetencie, nevedia plánovať, sú nesamostatní a nie sú na takej úrovni, ako to bolo v minulosti. Často tieto názory iba zakrývajú strach z niečoho nového, strach z toho, že príde niekto lepší, šikovnejší, vzdelanejší a v prípade absolventiek vysokých škôl aj niekto, kto bude mať vyšší plat. Zastávame názor, že každý si zaslúži šancu a mal by mať vytvorené všetky podmienky na to, aby mohol ukázať, či z neho bude dobrý učiteľ alebo nie, pretože v našom povolaní nie je dôležité, kto má aký stupeň vzdelania, či mal dostatočnú prax alebo nie, tu ide predovšetkým o to, či túto prácu robiť chce a či má k nej vzťah. Preto si myslíme, že najdôležitejšou úlohou riaditeľa materskej školy a uvádzajúceho učiteľa, ktorú nenájdeme v žiadnom zákone ani vyhláške, je ukázať začínajúcemu učiteľovi, ako sa dá naše povolanie vykonávať srdcom a aké je krásne.

## ZÁVER

Učiteľstvo sa kryštalizuje ako výrazná profesijná skupina, ktorá by mala mať v spoločnosti významné postavenie, aj keď v súčasnosti to nie je takto chápané a docenené. Profesionalizácia znamená odborné a účinné ovládanie metód a techník, ktoré vedú ku kvalitnej realizácii edukačného procesu. Učiteľská profesia je veľmi náročná na samostatnosť, zodpovednosť, tvorivosť, rýchlosť a adekvátnosť v rozhodovaní i v riadení pedagogických situácií. Práca učiteľa nie je iba povoláním, ale i jeho poslaním, obetavou starostlivosťou o rozvoj nových generácií.

Je mylné sa domnievať, že uvádzajúci učitelia môžu z absolventov učiteľských odborov urobiť hotových kompetentných učiteľov. To je dlhodobá záležitosť a bude záležať len na začínajúcich učiteľoch, na ich usilovnosti, pracovitosti, neustálom zvyšovaní ich odbornosti, pedagogických kompetencií a na celoživotnom vzdelávaní.

Každý budúci alebo začínajúci učiteľ potrebuje pre svoj odborný i pedagogický rast rady skúsenejších kolegov. Potrebuje počuť konkrétne pripomienky k svojim pedagogickým a didaktickým schopnostiam, k celkovému vystupovaniu, k úrovni svojej odbornosti. Všetci, ktorí sa na príprave budúcich učiteľov podieľajú, by mali mať jeden spoločný cieľ. Pripraviť erudovaných a kompetentných učiteľov, ktorí si budú vážiť samých seba, aby tak učiteľské povolanie získalo vysoký sociálny status a uznanie spoločnosti, ktoré mu právom patria.

## POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BENKOVÁ, S. 2010. *Spolupráca cvičných učiteľov s praktikantmi a didaktikmi v pregraduálnej príprave učiteľov odborných predmetov*. Zborník z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou Pedagogické situácie v stredných odborných školách a možnosti ich riešenia. Nitra: KPP SPU. ISBN 978-80-552-0663-9.
2. BLIŽKOVSKÝ, B. 1980. *Na pomoc začínajúcim učiteľom*. Bratislava: SPN, 1980. 184 s.
3. ČERNOTOVÁ, M. a kol. 2010. *Cviční učitelia*. Prešov: FHPV PU, 2010. 111 s. ISBN 978-80-555-0154-3.
4. FILOVÁ, H. 2002. Jak vybírat cvičné učitele pro vedení pedagogických praxí studenta učitelství primární školy. In: *Úloha fakultního cvičného učitele a fakultní cvičné školy v přípravě budoucího učitele*. Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie. Brno: PF MU, s. 143. ISBN 80-86633-01-2.
5. GUZIOVÁ, K. 2008. Kompetencie učiteľa ako predpoklad rozvíjania kompetencií detí. In: *Predškolská pedagogika*, roč. LXII, č. 3, s. 7 – 9. ISSN 0032-7220.
6. HORSKÁ, V. 2009. Koučování v školní praxi. Grada Publishing, a. s. ISBN 978-80-247-2450-8.
7. HUPKOVÁ, M.: *Vnímanie profesijnej sebareflexie učiteľmi*. Rigorózna práca. PF UKF, Nitra, 2003.
8. IVANOVIČOVÁ, J. 2007. Aktuálne otázky praktickej prípravy študentov učiteľstva predškolskej a elementárnej pedagogiky. In: *Učiteľské kompetencie a pedagogická prax*. Zborník príspevkov z odborného-metodického seminára. Banská Bystrica: PF UMB, s. 151. ISBN 978-80-8083-437-1.
9. KASÁČOVÁ, B. 2004. *Učiteľská profesia v trendoch teórie a praxe*. Prešov: MPC v Prešove, 2004. 83 s. ISBN 80-8045-352-7.
10. MAJEROVÁ, T. 2011. Profesionálny štart začínajúcich učiteľov. *Vychovávateľ*, roč. LVIII, č. 5 – 6, s. 42 – 46. ISSN 0139-6919.
11. OSÚCH, A. 1994. K problematike uvádzania začínajúcich učiteľov na 1. stupni ZŠ do praxe. In: *Učiteľ a jeho príprava pre školu budúcnosti*. Nitra: Vysoká škola pedagogická, 1994. 261 s. ISBN 80-88738-78-4.
12. PETLÁK, E. a kol. 2001. *Škola a súčasnosť*. Nitra: PF UKF, s. 143. ISBN 80-8050-4687.

13. PODLAHOVÁ, L. 2004. *První kroky učitele*. Praha: Triton, 2004. 223 s. ISBN 80-7254-474-8.
  14. PORTÍKOVÁ, A. 2007. Študent na pedagogickej praxi v materskej škole.  
In: *Učiteľské kompetencie a pedagogická prax*. Zborník príspevkov z odborného-metodického seminára. Banská Bystrica: 2007, s. 151. ISBN 978-80-8083-437-1.
  15. PORUBSKÁ, G. 1997. K niektorým otázkam ďalšieho vzdelávania učiteľov. In:  
*K problematike ďalšieho vzdelávania pedagogických pracovníkov*. Zborník príspevkov zo seminára Bratislava 14. mája 1997. Bratislava: Metodické centrum, 1997. s. 59 – 65.  
ISBN 80-88796-77-6.
  16. PRŮCHA, J. 1997. *Moderní pedagogika*. Praha: Portál, 1997. ISBN 978-80-7367-503-5.
  17. PRŮCHA, J. – WALTEROVÁ, E. – MAREŠ, J. 1995. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál. 292 s.  
ISBN 80-7178-029-4.
  18. RAABE – Profesionálny rozvoj zamestnancov školy, Bratislava 2012.
  19. SLEZÁKOVÁ, T.: Profesionálne kompetencie budúceho učiteľa materskej školy. In: *Učiteľské kompetencie a pedagogická prax*. Zborník príspevkov z odborného-metodického seminára. Banská Bystrica: 2007, s. 151. ISBN 978-80-8083-437-1.
  20. ŠIMONÍK, O. 2009. *Začínajúci učiteľé*. In: *Pedagogická encyklopédie – Průcha, J. (ed)*. Praha: Portál, 2009. s. 419 – 423. ISBN 978-80-7367-546-2.
  21. TUREK, I. 2000. Systém vzdelávania pedagogických pracovníkov v SR na prelome tisícročí. *Technológia vzdelávania*, č. 1, roč. VIII, 2000. s. 8 – 13.
  22. VALENT, M. 2010. Návrh programu adaptačného vzdelávania pedagogického zamestnanca. *Pedagogické rozhľady* č. 4/2010, roč. 19. ISSN 1335-0404.
  23. VÝBOHOVÁ, D. 2012. *Príprava a realizácia adaptačného vzdelávania v škole, školskom zariadení*. MPC Bratislava, s. 38.
- Smernica MŠ SR č.19/2009 – Rámcový program adaptačného vzdelávania  
Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov  
Vyhláška č. 445/2009 Ministerstva školstva Slovenskej republiky o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

#### Internetové zdroje

1. <http://www.skolskyportal.sk/clanky/>
2. [http://www.pp.sk/6577/Adaptacia-zamestnancov\\_A-PMPP30853.aspx](http://www.pp.sk/6577/Adaptacia-zamestnancov_A-PMPP30853.aspx)



## **PRÍLOHY**

Príloha č. 1

### **I. Dokumentácia k adaptačnému vzdelávaniu pedagogického zamestnanca – učiteľa**

**Titul, meno a priezvisko:**

**Prílohy:**

1. Prihláška na adaptačné vzdelávanie začínajúceho učiteľa
2. Oznámenie o zaradení na adaptačné vzdelávanie
3. Menovací dekrét pre uvádzajúceho pedagogického zamestnanca
4. Záznam o adaptačnom vzdelávaní pedagogického zamestnanca
5. Program adaptačného vzdelávania pedagogického zamestnanca
6. Kritériá hodnotenia adaptačného vzdelávania pedagogického zamestnanca
7. Záverečná správa uvádzajúceho pedagogického/odborného zamestnanca
8. Pozvánka na ukončenie adaptačného vzdelávania
9. Témy záverečného pohovoru adaptačného vzdelávania
10. Menovanie za člena skúšobnej komisie
11. Predhospitačný plán vyučovacej hodiny
12. Hospitačný záznam
13. Protokol o ukončení adaptačného vzdelávania
14. Rozhodnutie o úspešnom/neúspešnom ukončení adaptačného vzdelávania
15. Osvedčenie o ukončení adaptačného vzdelávania

## Príloha č. 2

**MATERSKÁ ŠKOLA XY****Prihláška**

Podľa zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 390/2011 Z. z. a v zmysle vyhlášky č. 445/2009 Z. z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa prihlasujem na

**adaptačné vzdelávanie začínajúceho učiteľa**

v školskom roku 20.../20.....

Priezvisko, meno, titul:.....

Rodné priezvisko: .....

Dátum a miesto narodenia: .....

Bydlisko: .....

Štúdium ukončené na vysokej škole (presný názov a adresa školy): .....

Odbor štúdia (aprobácia): .....

Číslo diplomu: ..... Dátum vydania: .....

Dátum vzniku 1. pracovného pomeru v školstve: .....

Pracovné pomery v školstve: .....

Dĺžka pedagogickej praxe: .....

Miesto, dátum: .....

Vlastnoručný podpis začínajúceho učiteľa: .....

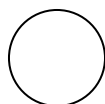
Potvrdenie riaditeľa školy o zaradení pedagogického zamestnanca:

kategória: .....

kariérový stupeň: .....

kariérová pozícia: .....

V .....



riaditeľ školy

Príloha č. 3

### **PROGRAM ADAPTAČNÉHO VZDELÁVANIA**

Na základe smernice č. 19/2009-R a podľa § 36 zákona č. 317/2009 Z. z. a § 5 vyhlášky č. 445/2009 Z. z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov vydáva riaditeľ materskej školy .....

#### **Plán adaptačného vzdelávania začínajúcich pedagogických zamestnancov.**

Pedagogický zamestnanec po nástupe do prvého pracovného pomeru je povinný absolvovať adaptačné vzdelávanie, ktorým získa také profesijné kompetencie, ktoré mu umožňujú samostatne vykonávať pedagogické činnosti v materskej škole.

#### **ČLÁNOK 1**

##### **CIEĽ PROGRAMU ADAPTAČNÉHO VZDELÁVANIA**

Cieľom adaptačného vzdelávania začínajúceho pedagogického zamestnanca je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon činnosti samostatného pedagogického zamestnanca, ktoré nemožno získať absolvovaním študijného programu alebo vzdelávacieho programu v požadovanom študijnom odbore poskytujúcom požadovaný stupeň vzdelania.

Adaptačné vzdelávanie začínajúceho pedagogického zamestnanca sa koná pod dohľadom uvádzajúceho pedagogického zamestnanca. Uvádzajúci pedagogický zamestnanec po dohode so začínajúcim pedagogickým zamestnancom vypracuje harmonogram hospitácií a konzultácií.

##### **OBSAH A ROZSAH PROGRAMU ADAPTAČNÉHO VZDELÁVANIA**

Obsahom programu adaptačného vzdelávania sú predovšetkým

a) základné vedomosti o:

- organizácii a štruktúre školy alebo školského zariadenia, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec vykonáva adaptačné vzdelávanie,
- podmienkach a potrebách školy a konkrétneho pracoviska,

- všeobecne záväzných právnych predpisoch, ktoré upravujú činnosť školy,

b) podrobné vedomosti o:

- predpisoch, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a požiarnej ochrane a ich rozpracovanie vo vnútorných predpisoch školy,

- pracovnom a organizačnom poriadku školy,

- školskom vzdelávacom programe školy, pedagogickej dokumentácii a ostatnej dokumentácii školy a o jej vedení,

c) zručnosti:

- samostatne využívať získané vedomosti pri vykonávaní pedagogickej činnosti podľa príslušnej kategórie alebo podkategórie, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený,

- plánovanie výchovno-vzdelávacej činnosti,

- vytýčenie výchovno-vzdelávacích cieľov pedagogickej činnosti a ich väzba na platné výchovno-vzdelávacie programy školy,

- organizácia práce priamej a nepriamej vyučovacej činnosti,

- vypracovanie vlastných plánov výchovno-vzdelávacej činnosti s využitím špecifik školy, jej materiálneho zabezpečenia a regionálnych prvkov,

- pravidelné písomné pripravovanie sa na výchovno-vzdelávaciu činnosť, výber pomôcok,

- využívanie moderných metód, ich účelné a efektívne využitie pri výkone pedagogickej činnosti,

- využívanie a manipulácia s didaktickou technikou,

- evidovanie informácií o osobnosti dieťaťa a jeho rozvoji,

- kontrolovanie výsledkov výchovno-vzdelávacieho procesu s rešpektovaním špecifik vývinu dieťaťa,

- komunikovanie so zákonnými zástupcami a organizáciami, ktoré sa na výchove a vzdelávaní podieľajú.

Obsah programu adaptačného vzdelávania sa ustanovuje tak, aby ho mohol začínajúci pedagogický zamestnanec zvládnuť spravidla v rozsahu jedného roku.

**SPÔSOB UKONČENIA A POŽIADAVKY NA UKONČENIE ADAPTAČNÉHO VZDELÁVANIA**

(1) Riaditeľ písomne pozve začínajúceho pedagogického zamestnanca na vykonanie záverečného pohovoru a otvorenej hodiny pred skúšobnou komisiou najneskôr desať dní pred ich uskutočnením. V tomto termíne riaditeľ oboznámi členov komisie so záverečnou správou uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ktorá obsahuje mieru osvojenia si profesijných kompetencií začínajúceho pedagogického zamestnanca a odporúčanie uvádzajúceho pedagogického zamestnanca.

(2) Riaditeľ určí:

- tému otvorenej hodiny, výber témy môže byť ponechaný aj na začínajúceho pedagogického zamestnanca pred ukončením vzdelávania,
- témy záverečného pohovoru pred trojčlennou komisiou, ktoré sú stanovené v súlade s obsahom adaptačného vzdelávania.

#### ČLÁNOK 4

##### PERSONÁLNE ZABEZPEČENIE PROGRAMU ADAPTAČNÉHO VZDELÁVANIA

Riaditeľ školy určí:

- a) uvádzajúceho zamestnanca, ktorý spĺňa podmienku získania najmenej 1. atestácie, v danom odbore v materskej škole nemusí splniť tieto podmienky,
- b) zloženie trojčlennej skúšobnej komisie, pred ktorou sa uskutoční záverečný pohovor, zloženie nemusí byť určené menovite vopred. Konkrétne vymenovanie riaditeľ vykoná najneskôr desať dní pred ukončením adaptačného vzdelávania.

##### TERMÍN UKONČENIA ADAPTAČNÉHO VZDELÁVANIA

- 1) Riaditeľ určí predpokladaný termín ukončenia adaptačného vzdelávania.
- 2) O adaptačnom vzdelávaní sa vyhotovuje záznam (pozri prílohu).

K záznamu sa ako prílohy pripoja:

- vzdelávací program adaptačného vzdelávania,
- záverečná správa uvádzajúceho pedagogického zamestnanca,
- protokol o ukončení adaptačného vzdelávania,
- rozhodnutie o úspešnom alebo neúspešnom ukončení adaptačného vzdelávania.

3) Začínajúci pedagogický zamestnanec, ktorý ukončil adaptačné vzdelávanie neúspešne, môže v lehote do 15 dní od podpísania protokolu požiadať riaditeľa o povolenie vykonať opravné ukončenie adaptačného vzdelávania.

## **ZÁZNAM O ADAPTAČNOM VZDELÁVANÍ PEDAGOGICKÉHO/ODBORNÉHO ZAMESTNANCA**

Adaptačné vzdelávanie sa začalo dňa:

Riaditeľ školy/školského zariadenia (podpis):

Začínajúci pedagogický/odborný zamestnanec (podpis):

Uvádzajúci pedagogický/odborný zamestnanec (podpis):

1. Začínajúci pedagogický/odborný zamestnanec

Meno a priezvisko:

Dátum a miesto narodenia:

Absolvoval (názov školy, fakulty, rok ukončenia):

Odborné zameranie/aprobácia:

Škola/školské zariadenie (adresa):

2. Uvádzajúci pedagogický/odborný zamestnanec

Meno a priezvisko:

Aprobácia, zameranie:

Škola/školské zariadenie (adresa):

3. Adaptačné vzdelávanie sa realizuje podľa zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon) a podľa vyhlášky o kontinuálnom vzdelávaní a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov (ďalej len vyhláška)

4. Program adaptačného vzdelávania vypracovaný zamestnávateľom

5. Záverečná správa uvádzajúceho pedagogického/odborného zamestnanca

6. Protokol o ukončení adaptačného vzdelávania

7. Rozhodnutie riaditeľa o ukončení adaptačného vzdelávania

Adaptačné vzdelávanie bolo ukončené dňa:

Riaditeľ školy/školského zariadenia (podpis):

Začínajúci pedagogický/odborný zamestnanec (podpis):

Uvádzajúci pedagogický/odborný zamestnanec (podpis):

Pečiatka školy/školského zariadenia:

**Materská škola.....**

Dátum: .....

Číslo .....

Riaditeľka materskej školy v .....

podľa § 5 ods. 15 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 36 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a podľa § 5 ods. 5 písm. d) vyhlášky č. 445/2009 o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a podľa § 46, § 47, § 54 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov

vydáva

**R O Z H O D N U T I E****o úspešnom ukončení adaptačného vzdelávania pedagogického zamestnanca**

Titul, meno, priezvisko: .....

Dátum a miesto narodenia: .....

Adresa bydliska : .....

**Odôvodnenie:**

Začínajúci pedagogický zamestnanec absolvoval vzdelávací program adaptačného vzdelávania a úspešne ho ukončil záverečným pohovorom a otvorenou hodinou pred skúšobnou komisiou. Toto rozhodnutie sa vydáva na základe záznamu, záverečnej správy a protokolu o ukončení adaptačného vzdelávania.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu sa môže pedagogický zamestnanec odvolať prostredníctvom riaditeľky materskej školy .....v lehote 15 dní odo dňa oznámenia rozhodnutia na odvolací orgán miestnej štátnej správy v školstve (KŠÚ). Rozhodnutie je preskúmateľné súdom.

Okrúhla pečiatka

riaditeľ materskej školy

**Rozhodnutie dostanú:**

Pedagogický zamestnanec

Spis MŠ (ZŠ)

Dátum a podpis pedagogického zamestnanca .....

Materská škola XZ



**Program adaptačného vzdelávania začínajúceho učiteľa MŠ**

<b>Mesiac:</b>	<b>Zameranie hospitácií:</b>	<b>Individuálna inštruktáž:</b>	<b>Ponuka vzdelávania:</b>
IX	<p>Hospitácie počas programu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- začínajúceho učiteľa na edukačnom procese uvádzajúceho učiteľa /pozorovanie, čerpanie skúseností/</li> <li>- uvádzajúceho učiteľa na edukačnom procese začínajúceho učiteľa</li> <li>- vedenia školy na edukačnom procese začínajúceho učiteľa</li> </ul>	<p>Zoznámenie sa s vedením školy, s pedagogickým zborom a so školou.</p> <p>Základné informácie o právach a povinnostiach pedagogických pracovníkov.</p> <p>Zoznámenie sa so základnou pedagogickou dokumentáciou.</p> <p>Plán práce školy, školský poriadok.</p> <p>Včlenenie sa do PK – práca v nej.</p> <p>Ustanovenie uvádzajúceho učiteľa.</p>	<p>Výber vzdelávania pre začínajúcich učiteľov z ponúk školy, MPC, vzdelávacích organizácií akreditovaných MŠ SR.</p>
X	<p>Uvádzajúci učiteľ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- plánovanie edukačnej činnosti,</li> <li>- vytýčenie vzdelávacích a výchovných cieľov edukačnej činnosti a ich väzba na plány školy,</li> <li>- organizácia práce,</li> <li>- časová a obsahová štruktúra výchovno-vzdelávacej činnosti.</li> </ul>	<p>Teoretická a materiálna príprava na vyučovanie.</p> <p>Didaktická analýza učiva a pedagogickej dokumentácie, spôsob administratívnej práce v škole.</p> <p>Vypracovanie vlastných tematických plánov s využitím špecifik školy, jej materiálneho zabezpečenia a regionálnych prvkov.</p> <p>Preštudovanie štátnych vzdelávacích programov, školských vzdelávacích programov, osnov a učebníc.</p>	<p>Výber vzdelávania pre začínajúcich učiteľov z ponúk MPC, vzdelávacích organizácií akreditovaných MŠ SR.</p>

Mesiac:	Zameranie hospitácií:	Individuálna inštruktáž:	Ponuka vzdelávania:
XI	<p>Vzájomné hospitácie: (vypracovanie rámcového plánu)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- podmienenosť cieľov a prostriedkov výchovy,</li> <li>- tvorivosť pri využívaní rôznych vyučovacích metód,</li> <li>- moderné metódy, ich účelné a efektívne využitie,</li> </ul>	<p>Pravidelná písomná príprava na vyučovanie, výber pomôcok, dôležitosť a znaky tvorivého prístupu k realizácii výchovno-vzdelávacieho procesu.</p> <p>Konfrontácia pedagogických predstáv začínajúceho učiteľa s vlastnou úspešnosťou.</p> <p>Identifikácia vlastných nedostatkov vo vedomostiach a pedagogických činnostiach.</p>	<p>Vypracovanie odborného referátu v rámci IMZ.</p>
XII	<ul style="list-style-type: none"> <li>- odbornosť a zručnosť pri manipulácii s didaktickou technikou,</li> <li>- nápaditosť a primeranosť pri používaní učebných pomôcok,</li> </ul>	<p>Inštruktáž o práci s dostupnou didaktickou technikou – vychádzajúc z podmienok školy.</p> <p>Tvorba a použitie učebných pomôcok.</p> <p>Uplatnenie princípu názornosti, jeho dôležitosť i medze uplatnenia.</p>	<p>Vzdelávanie na základe záujmu a prihlásenia na dané podujatia.</p>
I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- humanizácia školy, etika a estetika spoločenského správania,</li> <li>- individualizácia ako osobitne dôležitý prvok v modernizácii vyučovacieho procesu,</li> <li>- využitie znalostí o deťoch pri plánovaní a realizácii vyučovacieho procesu,</li> </ul>	<p>Ciele a prostriedky pedagogickej diagnostiky.</p> <p>Evidencia informácií o osobnosti žiaka.</p> <p>Diferencované plánovanie výchovno-vzdelávacej činnosti, kontroly, riešenia problémov.</p>	<p>Vzdelávanie na základe záujmu a prihlásenia na dané podujatia.</p>
II	<ul style="list-style-type: none"> <li>- obsahová správnosť, spoločenská primeranosť a objektivita hodnotenia,</li> <li>- metódy tvorivého opakovania, upevňovania a systematizácie</li> </ul>	<p>Systematizácia vedomostí, dôležitosť pojmových štruktúr.</p> <p>Jednota vedomostí a poznávacích operácií.</p> <p>Stavba hodiny, voľba foriem a časové umiestnenie kontrolnej činnosti.</p>	<p>Vzdelávanie na základe záujmu a prihlásenia na dané podujatia.</p>

Mesiac:	Zameranie hospitácií:	Individuálna inštruktáž:	Ponuka vzdelávania:
	vedomostí, - kontrola výsledkov výchovno-vzdelávacieho procesu.	Spôsoby slovného hodnotenia detí.  Spôsoby evalvácie výchovno-vzdelávacej činnosti za I. polrok.	
III	- individuálny prístup, - komplexnosť výchovného pôsobenia v edukačnom procese, resp. vo výchove mimo vyučovania,	Sebahodnotenie.	
IV	- cieľavedomé utváranie študijných a pracovných návykov žiakov,	Spolupráca s knižnicami, využívanie odbornej knižnej i časopiseckej literatúry na vyučovaní a v individuálnej príprave.  Spolupráca s triednymi učiteľmi.	
V	- spolupráca s rodinou, organizovanie vystúpenia pre rodičov, tvorivé dielne	Kontakt s rodičmi. Skúsenosti zo spolupráce s rodinou.	
VI	Hospitácie u začínajúceho učiteľa: - metódy a formy modernizácie vyučovacieho procesu, - úroveň rečových zručností a spôsob komunikácie s deťmi, - otvorená hodina.	Konfrontácia plánu uvádzania s úrovňou činnosti začínajúceho učiteľa.  Rečová kultúra učiteľa (jazyková bohatosť, hlasová primeranosť, emocionalita).  Hodnotenie práce začínajúceho a uvádzajúceho učiteľa – riaditeľka školy.  Otvorená hodina začínajúceho učiteľa. Záverečný hodnotiaci rozhovor pred trojčlennou komisiou, ktorú vymenúva riaditeľka školy.	Záverečné vyhodnotenie vzdelávacieho cyklu, klady, nedostatky, zovšeobecnenie skúseností a ich uplatnenie v praxi.

Názov	Postavenie uvádzajúceho učiteľa v procese adaptačného vzdelávania v materskej škole
Autor	PhDr. Elena Paukejeová
Jazyková úprava	Netto SK, s. r. o.
Vydal	Metodicko-pedagogické centrum v Bratislave
Vydanie	prvé
Rok vydania	2014
ISBN	978-80-8052-601-6

Všetky práva vyhradené.

Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat' bez súhlasu majiteľa práv.