

ITMS kód Projektu: 26140230002

ITMS kód Projektu: 26120130002



mpc
METODICKO-PEDAGOGICKÉ CENTRUM



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

Prioritná os:	Prioritná os 2 – Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ĽZ Prioritná os 4 – Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť BSK
Opatrenie:	2.1 Podpora ďalšieho vzdelávania 4.2 Zvyšovanie konkurencieschopnosti Bratislavského kraja prostredníctvom rozvoja terciárneho a ďalšieho vzdelávania
Prijímateľ:	Metodicko-pedagogické centrum
Názov projektu:	Profesijný a kariérový rast pedagogických zamestnancov
Kód ITMS projektu:	26140230002, 26120130002
Aktivita:	2.2 Tvorba a akreditácia programov kontinuálneho vzdelávania PZ a OZ

**Program kontinuálneho vzdelávania
Portfólio ako prostriedok sebahodnotenia a rozvoja
pedagogického zamestnanca**

PaedDr. Darina Výbohová, PhD.
poverená zastupovaním generálnej riaditeľky

Metodicko-pedagogické centrum
Bratislava

Názov vzdelávacieho programu: Portfólio ako prostriedok sebahodnotenia a rozvoja pedagogického zamestnanca

Zdôvodnenie vzdelávacieho programu:

Portfólio pedagogického zamestnanca (ako synonymum používame „učiteľa“) je významným krokom autoevalvácie učiteľa a následne aj školy. Podľa štúdie McKinsey&Company (How the world's best-performing schol systems come out on top, 2007) „kvalita vzdelávacích systémov nemôže prekonať kvalitu učiteľov, ktorí v nich pracujú“. Portfólio sa tak stáva významným prvkom podpory kvality učiteľa a tým aj kvality školy a svojím spôsobom aj kvality slovenského školského systému.

Podľa Andersona (Wolf, Dietz, 1998) je portfólio učiteľa „štruktúrovaná kolekcia práce učiteľa a žiaka tvorená v rôznych časových obdobiach, zostavená cez vlastnú reflexiu a obohatená spoluprácou, ktorej konečným cieľom je rozvíjať učenie sa žiaka aj učiteľa. Podstatou tvorby portfólia je to, aby si ho učiteľ zostavoval sám. Pri jeho zostavovaní zbiera produkty vlastnej práce a tiež produkty žiakov (ktoré sú výsledkom jeho vyučovania).

Kde je možné portfólio použiť? Pedagogický zamestnanec aj absolvent učiteľskej fakulty môže portfólio použiť pri hľadaní zamestnania. Niektoré inštitúcie certifikujúce učiteľov (u nás napr. Združenie Orava alebo ASK, v Čechách – RWCT, SBSCR) požadujú dôkazy v podobe portfólia pri získaní ich akreditácie. Učiteľ sám môže využiť vlastné portfólio pre svoje učenie sa, zároveň dochádza k zaznamenávaniu posunu učiteľa v čase.

Mařasová (2006) uvádza tieto funkcie portfólia: prezentačná, motivačná, autoevalvačná. Medzi dôležité funkcie portfólia, ktoré chceme v tomto vzdelávacom programe podporiť, patrí aj rozvojová a príp. hodnotiacia funkcia. Každá funkcia v sebe nesie svoje špecifiká a zároveň je portfólio pre daný účel mierne odlišné. Za veľmi cenné je v zahraničí považované tímové portfólio, u nás by sme ho mohli pomenovať ako portfólio predmetovej komisie alebo metodického združenia. Toto portfólio je vytvárané skupinou učiteľov, ktorí podľa Mařasovej (2006) spoločne utvárajú a využívajú kombináciu spoločných vedomostí a kreatívnych nápadov, aby vo svojej praxi dosiahli významné zmeny. Tento prvok môže byť inšpirujúcim aj pre vedúcich zamestnancov, ktorí by ho mohli využiť pre rozvoj školy. Je totiž na škodu veci, ak každý učiteľ vníma svoje know-how ako intímnu záležitosť, ktorú nespístupní ostatným kolegom. Aj tu je však podmienkou, aby išlo o vzájomné sprístupnenie, dokonca o spoločnú tvorbu.

Naplánované ciele vzdelávacieho programu umožňujú účastníkom získať vedomosti a zručnosti na vytvorenie vlastného portfólia. Zároveň daným portfóliom a jeho prvkami dochádza aj k sebahodnoteniu, posudzovaniu vlastnej úrovne kompetencií a ich častí, čo má za následok nastavenie zmysluplného sebarozvoja, či už v podobe samoštúdia alebo ďalšieho kontinuálneho vzdelávania. Práve pomenovanie aj slabých miest vlastného výkonu, niečoho, čo učiteľ sám nevláda, čo síce robí, ale nemá to taký efekt, môže priniesť do jeho práce reflexiu, ktorá podľa mnohých výskumných zistení v našich školách dosť chýba.

Z analýzy vzdelávacích potrieb v projekte Profesionálny a kariérový rast pedagogických zamestnancov z roku 2013 vyplýva, že v oblastiach navrhovania účinných stratégií, spoznávania žiakov, individuálneho prístupu k žiakom (či už nadaným alebo s ŠVVP) sa učelia cítia neisto. Žiadajú vzdelávanie v danej oblasti. Za dôležité je ešte pred samotným vzdelávaním možné považovať identifikáciu problémov, ktoré má ten ktorý učiteľ s danou kompetenciou. Na túto situáciu sa hodí práve práca s portfóliom. Táto totiž umožňuje, aby sám učiteľ identifikoval danú kompetenciu ako problém a následne sa ju pokúsil nejakým spôsobom vzdelávaním a sebarozvojom odstrániť. Okrem toho aj u vedúcich pedagogických zamestnancov, ktorí by tiež mali zvládať vlastné sebahodnotenie a rozvoj, príp. vedenie ľudí

k sebahodnotiacim procesom a k návrhom na zlepšovanie, k ich rozvoju, vyplynulo, že danú kompetenciu považujú za dôležitú (až 96,7 % respondentov), väčšina má zároveň potrebu sa v danej kompetencii zlepšovať (71,2 % respondentov).

Štúdia TALIS 2008 síce naznačuje, že dochádza k pravidelnému (dokonca dvojmesačnému intervalu) hodnoteniu pedagogického zamestnanca, avšak zároveň uvádza, že efektívnosť hodnotenia najmä v súvislosti s návrhmi na zlepšenie, je veľmi nízka. Rovnako má podľa respondentov tejto štúdie hodnotenie malý vplyv na kariérny rast, či možnosti ďalšieho vzdelávania. Podobne je to aj s vplyvom hodnotenia na vyučovanie v triedach, s touto položkou nesúhlasilo cca 58 % všetkých respondentov.

Štátna školská inšpekcia v ostatnej správe o stave a úrovni výchovy a vzdelávania v školách a školských zariadeniach (školský rok 2011/2012) uvádza medzi oblasti, ktoré si vyžadujú zlepšenie, vnútorný systém kontroly a hodnotenia – kde chýbajú stratégie, priority, kauzálna analýza javov a nástroje hodnotenia.

Obidva dokumenty tak naznačujú, že sa pri hodnotení a rozvoji zamestnancov školy nepostupuje systémovo. Tento prístup môže do škôl a školských zariadení priniesť aj tvorba portfólia a jeho zmysluplné využívanie na sebahodnotenie pedagogického zamestnanca, pre jeho ďalší rozvoj a prípadne aj na jeho hodnotenie.

Druh vzdelávacieho programu: aktualizčné

Forma vzdelávacieho programu: kombinovaná, prezenčná a dištančná

Ciele vzdelávacieho programu:

Hlavný cieľ:

Rozšíriť a aktualizovať profesijné kompetencie pedagogického zamestnanca o odborné vedomosti a zručnosti v oblasti tvorby a využitia portfólia pre osobný rozvoj a sebahodnotenie.

Špecifické ciele vzdelávacieho programu:

- rozšíriť kompetencie o spôsobilosť tvoriť vlastné portfólio,
- rozvíjať schopnosť používať základné princípy tvorby, kritérií a využitia profesijného portfólia,
- rozvíjať zručnosť vyberať dôkazy preukazujúce danú vedomosť, zručnosť, kompetenciu z kompetenčného profilu pedagogického zamestnanca (štandardu),
- prehĺbiť spôsobilosť porozumieť kritériám hodnotenia portfólia a ich cieleného využívania pri tvorbe vlastného portfólia,
- prehĺbiť schopnosť využívať reflexiu, hodnotenie a spätnú väzbu od iných pre svoj ďalší profesijný rast a sebarozvoj,
- rozšíriť kompetencie o reflexiu a hodnotenie vlastnej pedagogickej činnosti.

Vo svojej podstate, keďže ide o tvorbu portfólia pedagogického zamestnanca, ide nepriamo o rozvoj všetkých kompetencií. Pretože pre úspešné založenie portfólia bude potrebné, aby sa pedagogický zamestnanec zlepšoval vo všetkých oblastiach, dimenziách – len tak bude môcť doložiť relevantný dôkaz k danej kompetencii, príp. zručnosti z pomenovaného portfólia.

Obsah a rozsah vzdelávacieho programu:

Témy	Rozsah	
	prezenčne (hod.)	dištančne (hod.)
<p>1. Portfólio pedagogického zamestnanca (PZ)</p> <p>1.1 Ciele a východiská portfólia, funkcie a typy portfólia – zavedenie profesionálneho portfólia – tvorba (1 hodina)</p> <p>1.2 Práca s profesijným portfóliom. (2 hodiny)</p> <p>1.3 Otázky, na ktoré portfólio hľadá odpovede, oblasti profesijných kvalít pedagogického zamestnanca (2 hodiny)</p> <p>1.4 Fázy zavádzania portfólia (2 hodiny)</p> <p>1.5 Štruktúra profesijného portfólia (2 hodiny)</p> <p>1.6 Oblasti profesijných kvalít pedagogického zamestnanca – kompetenčný profil PZ, štandard (2 hodiny)</p> <p>1.7 Tvorba kritérií portfólia (3 hodiny)</p> <p>Zadanie dištančnej úlohy: Návrh štruktúry a obsahu portfólia</p> <p>Výstup z dištančnej formy: Štruktúra portfólia a návrh jeho obsahu. Formát A 4, cca 2 normostrany. Odovzdať písomne.</p> <p>Spätná väzba: na nasledujúcom seminári</p>	14	2
<p>2. Dokumenty dokladajúce napĺňanie profesijných kvalít PZ</p> <p>2.1 Spätná väzba na dištančný výstup (2 hodiny)</p> <p>2.2 Návrh kritérií a konkrétnych výstupov pre obsah portfólia (8 hodín)</p> <p>2.3 Proces tvorby portfólia, riziká a odporúčania (4 hodiny)</p> <p>Zadanie dištančnej úlohy: Naplnenie portfólia v jednej z dimenzií kompetenčného profilu, štandardu PZ</p> <p>Výstup z dištančnej formy: Spracované dokumenty pre vybranú oblasť portfólia. Formát A 4 v rozsahu požiadaviek jednej z dimenzií kompetenčného profilu štandardu PZ</p> <p>Spätná väzba: na nasledujúcom prezenčnom stretnutí</p>	14	8
<p>3. Tvorba vlastného profesijného portfólia pedagogického zamestnanca</p> <p>3.1 Spätná väzba na dištančný výstup – vzájomne medzi účastníkmi (v dvojiciach alebo trojiciach) a od lektora vzdelávania (4 hodiny)</p> <p>3.2 Výstupy zo spätnej väzby, návrhy na úpravu dokumentov, príp. iné druhy dôkazov (dokumentov preukazujúcich úroveň danej kompetencie) (3 hodiny)</p> <p>3.3 Postup spracovania ďalších prvkov portfólia (4 hodiny)</p> <p>3.4 Využitie portfólia na sebarozvoj PZ (3 hodiny)</p> <p>Zadanie dištančnej úlohy: Spracovanie plánu vlastného profesijného rozvoja</p> <p>Výstup z dištančnej formy: Návrh plánu vlastného profesijného rozvoja naviazaný na zistenia.</p> <p>Spätná väzba: písomne od lektora</p>	14	8
Spolu	42	18

Profil absolventa: Absolvent vzdelávacieho programu má kompetencie reflektovať a priebežne vyhodnocovať úroveň svojich profesijných, osobnostných a etických kompetencií, vie vypracovať a realizovať plán osobného a profesijného rozvoja /rastu, vytvoríť vlastné profesijné portfólio, využívať svoje portfólio pri sebahodnotení a vlastnom profesijnom rozvoji, príp. ako podklad pri hodnotení podľa § 52 Zákona NR SR č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov.

Rozsah vzdelávacieho programu: 60 hodín, z toho prezenčne 42 hodín, dištančne 18 hodín

Trvanie vzdelávacieho programu: najviac 10 mesiacov

Bližšie určená kategória, podkategória pedagogických zamestnancov, kariérový stupeň, kariérová pozícia:

Kategória pedagogických zamestnancov:

- učiteľ

Podkategória pedagogických zamestnancov:

- učiteľ pre predprimárne vzdelávanie (učiteľ materskej školy)
- učiteľ pre primárne vzdelávanie (učiteľ prvého stupňa základnej školy),
- učiteľ pre nižšie stredné vzdelávanie (učiteľ druhého stupňa základnej školy),
- učiteľ pre nižšie stredné odborné vzdelávanie, stredné odborné vzdelávanie, úplné stredné všeobecné vzdelávanie, úplné stredné odborné vzdelávanie a učiteľ pre vyššie odborné vzdelávanie (učiteľ strednej školy),
- učiteľ základnej umeleckej školy,
- učiteľ jazykovej školy,
- učiteľ pre kontinuálne vzdelávanie.

Kariérový stupeň

- samostatný pedagogický zamestnanec,
- pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou,
- pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou.

Kariérová pozícia: -

Vyučovaci predmet: -

Podmienky pre zaradenie uchádzačov:

Program kontinuálneho vzdelávania je určený pre učiteľa v uvedených podkategóriách, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa, ktorí spĺňajú kvalifikačné predpoklady v súlade s vyhláškou MŠ SR č. 437/2009 Z.z. v znení neskorších predpisov a ktorí majú absolvovaných **aspoň šesť mesiacov** pedagogickej činnosti (§ 35 ods. 9 zákona č. 317/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov).

Spôsob prihlasovanie:

Na vzdelávanie bude zaradený každý pedagogický zamestnanec patriaci do cieľovej skupiny, ktorý o to požiada formou *písomnej prihlášky*.

Spôsob preukázania príslušnosti k cieľovej skupine:

Riaditeľ školy/školského zariadenia v prihláške svojim podpisom potvrdzuje zaradenie pedagogického zamestnanca do kategórie, podkategórie a kariérového stupňa, riaditeľovi školy potvrdzuje údaje v prihláške zriaďovateľ.

Ak riaditeľ školy/školského zariadenia nepotvrdí zaradenie pedagogického zamestnanca do kategórie, podkategórie a kariérového stupňa, posúdi poskytovateľ oprávnenie na zaradenie pedagogického zamestnanca na základe príslušných dokumentov, ktoré pedagogický zamestnanec predloží poskytovateľovi.

Spôsob ukončovania a požiadavky na ukončovanie:

Vzdelávanie sa ukončuje záverečnou prezentáciou pred účastníkmi vzdelávania a lektorom aktualizačného vzdelávania.

Požiadavky na ukončovanie vzdelávania:

1. Absolvovanie min. 80 % prezenčného vzdelávania doložené podpisom na prezenčných listinách.
2. Spracovanie všetkých dištančných úloh vzdelávania v písomnej forme.
3. Spracovanie záverečnej prezentácie, ktorej obsahom je: **Prezentácia vlastného profesijného portfólia**. Formát podľa rozhodnutia účastníka.
Predpokladaný čas záverečnej prezentácie a spätnej väzby je 30 minút na jedného účastníka vzdelávania.

Personálne zabezpečenie vzdelávacieho programu:

Garanti vzdelávacieho programu:

Ing. Marián Valent, PhD., učiteľ pre kontinuálne vzdelávanie pre odborné technické predmety s druhou atestáciou. Metodicko-pedagogické centrum, regionálne pracovisko, Horná 97, Banská Bystrica. Garant spĺňa požiadavky § 43 ods. 4 a 5 zákona č. 317/2009 Z. z v znení neskorších predpisov.

PaedDr. Jarmila Jakálová, učiteľka pre kontinuálne vzdelávanie pre predškolskú pedagogiku s druhou atestáciou, Metodicko-pedagogické centrum, regionálne pracovisko, Horná 97, Banská Bystrica. Garant spĺňa požiadavky § 43 ods. 4 a 5 zákona č. 317/2009 Z. z v znení neskorších predpisov.

Lektori:

učitelia pre kontinuálne vzdelávanie s druhou atestáciou. Lektori musia spĺňať podmienky Čl. 2 bodu 12 Smernice 18/2009-R.

Finančné, materiálne, technické a informačné zabezpečenie vzdelávacieho programu:

Náklady spojené so vzdelávaním budú financované z národného projektu Profesionálny a kariérový rast pedagogických zamestnancov a prostriedkov rozpočtu MPC. V prípade viacdňových vzdelávacích podujatí bude ubytovanie a stravovanie hradené iba z prostriedkov národného projektu Profesionálny a kariérový rast pedagogických zamestnancov.

Cestovné náklady účastníka vzdelávania hradí vysielajúca organizácia, resp. účastník sám.

Materiálne a technické zabezpečenie vzdelávania:

Štandardná miestnosť pre 20 – 30 účastníkov, dataprojektor, PC s pripojením na internet, biela flipčartová tabuľa, flipčartový papier a fixky.

Učebné zdroje (napr. učebný text a rôzne pracovné listy a materiály v tlačenej alebo elektronickej forme).

Návrh počtu kreditov:

Spolu **14 kreditov**

12 kreditov za rozsah vzdelávania a 2 kredity za spôsob ukončenia vzdelávania