

Kvalita raného vzdelávania a starostlivosti o deti: Slovenská republika

2012

Miho Taguma, Ineke Litjens a Kelly Makowiecki

Kvalita prekladu a jeho previazanosť s pôvodným jazykovým znením diela sú vo výlučnej zodpovednosti autora (autorov) prekladu. V prípade rozporu medzi pôvodným znením a prekladom, sa za platný považuje iba text v pôvodnom znení.

Za uverejnenie tejto práce zodpovedá Generálny tajomník OECD. Stanoviská a argumenty, ktoré tu boli prezentované nevyhnutne neodrážajú oficiálne stanoviská organizácie alebo vlád jej členských krajín.

Tento dokument a v ňom uverejnená mapa nezasahujú do suverenity žiadneho teritória, nemajú vplyv na určenie štátnych ani iných hraníc, názvov akýchkoľvek území, miest ani oblastí.

Štatistické údaje pre Izrael poskytli príslušné izraelské orgány na vlastnú zodpovednosť. OECD tieto údaje používa bez toho, aby bol dotknutý status Golanských výšin, Východného Jeruzalema a izraelských osídlení na západnom brehu Jordánu v súlade s podmienkami stanovenými medzinárodným právnym poriadkom.

Korigendá publikácií OECD sú uverejnené online na: www.oecd.org/publishing/corrigenda).

Táto publikácia bola pôvodne publikovaná OECD v anglickom jazyku pod názvom: Quality Matters in Early Childhood Education and Care: Slovak Republic 2012
© 2012 OECD

Všetky práva vyhradené.

© 2012 Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky pre toto slovenské vydanie

PREDHOVOR

Táto publikácia by mala slúžiť ako rýchla referenčná príručka pre každého, kto zohráva nejakú úlohu v podpore kvality pracovníkov vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) v Slovenskej republike.

Stále rastúci súbor dôkazov naznačuje, že deti so solídnymi základmi pre učenie a prosperitu získanými v ranom detstve budú mať lepšie výsledky vo svojom neskoršom živote. Tieto dôkazy viedli tvorcov politik k príprave raných intervencií a prehodnoteniu ich rozpočtových vzorcov v oblasti výchovy a vzdelávania tak, aby prinášali protihodnotu za vynaložené prostriedky. Výskum zároveň zdôrazňuje, že prínosy raných intervencií sú podmienené kvalitou skúseností detí s VSRD.

Čo to však znamená „kvalita“ intervencie? Starting Strong III: súbor nástrojov kvality vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve identifikuje päť nástrojov politiky, ktoré môžu podporiť kvalitu VSRD a pozitívne ovplyvniť rozvoj a učenie detí v ranom detstve.

- Nástroj politiky 1: Stanovenie cieľov kvality a predpisov
- Nástroj politiky 2: Vytvorenie a implementácia vzdelávacieho programu a štandardov
- Nástroj politiky 3: Zvýšenie kvalifikácií, zlepšenie odbornej prípravy a pracovných podmienok
- Nástroj politiky 4: Zapojenie rodín a spoločenských
- Nástroj politiky 5: Zlepšenie zberu údajov, výskumu a monitorovania

Z piatich nástrojov politiky si Slovenská republika zvolila ako ústrednú tému svojej politiky Nástroj politiky 3: Zvýšenie kvalifikácií, zlepšenie odbornej prípravy a pracovných podmienok.

Tento profil politiky Slovenskej republiky by nebolo možné vypracovať bez podpory vnútroštátneho orgánu a zainteresovaných aktérov. Sekretariát OECD ďakuje národným koordinátorkám Viere Hajdúkovej a Marcele Hanusovej za ich úsilie pri poskytovaní informácií. Chceli by sme poďakovať aj všetkým tým, ktorí odpovedali na množstvo našich otázok, poskytli svoje pripomienky k predbežným návrhom a potvrdili správnosť informácií. Ďalej by sme chceli poďakovať aj našim konzultantom Janice Heejin Kim a Matiasovi Egelandovi, ktorí pracovali na niektorých častiach predbežných návrhov v rámci tímu OECD pre vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve.

Online verzia súboru nástrojov sa nachádza na: www.oecd.org/edu/earlychildhood/toolbox. Online súbor nástrojov obsahuje aj ďalšie informácie, stránku s materiálmi jednotlivých krajín, kde budú prezentované vlastné dokumenty z krajín OECD, vrátane vzdelávacích programov, regulačných rámcov a informácií o dátových systémoch. Všetky informácie súvisiace so Sieťou OECD o VSRD sú dostupné na: www.oecd.org/edu/earlychildhood

OBSAH

PREDHOVOR	3
ZHRNUTIE	6
ÚVOD	8
CIEĽ PROFILU POLITIKY	8
ŠTRUKTÚRA SPRÁVY.....	8
POZNÁMKY	10
KAPITOLA 1 ČO PREZRÁDZA VÝSKUM?	11
PREČO SÚ KVALIFIKÁCIE PERSONÁLU, JEHO ODBORNÉ VZDELANIE A ĎALŠIA PRÍPRAVA TAKÉ DÔLEŽITÉ PRE LEPŠÍ ROZVOJ DIEŤAŤA?	12
ČO VLASTNE ZNAMENAJÚ „KVALIFIKÁCIE, ODBORNÁ PRÍPRAVA A PROFESIJNÝ ROZVOJ“ V KONTEXTE VSRD?	12
O ČO IDE?	12
PREČO ZÁLEŽÍ NA KVALIFIKÁCIÁCH, VZDELANÍ A PROFESIJNOM ROZVOJI?	13
ČO JE NAJDÔLEŽITEJŠIE?	14
AKÉ SÚ IMPLIKÁCIE POLITIKY?	17
ČO EŠTE NEVIEME?.....	17
PREČO SÚ PRACOVNÉ PODMIENKY TAKÉ DÔLEŽITÉ PRE LEPŠÍ ROZVOJ DIEŤAŤA?	18
ČO ZNAMENAJÚ „PRACOVNÉ PODMIENKY“?.....	18
O ČO IDE?	19
PREČO VO VSRD ZÁLEŽÍ NA PRACOVNÝCH PODMIENKACH?	19
ČO JE NAJDÔLEŽITEJŠIE?	19
AKÉ SÚ IMPLIKÁCIE POLITIKY?	24
ČO EŠTE NEVIEME?.....	25
POZNÁMKY	26
ZDROJE	27
KAPITOLA 2 AKÁ JE SITUÁCIA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE V POROVNANÍ S OSTATNÝMI KRAJINAMI?¹	31
SILNÉ STRÁNKY	32
POTENCIÁLNY PRIESTOR NA ÚVAHY	39
POZNÁMKY	49
KAPITOLA 3 AKÉ SÚ VÝZVY A STRATÉGIE?	50
SPOLOČNÉ VÝZVY	51
ÚSILIE SLOVENSKEJ REPUBLIKY	52
MOŽNÉ ALTERNATÍVNE STRATÉGIE: POUČENIA Z INÝCH KRAJÍN, VRÁTANE FÍNSKA A ŠVÉDSKA	53
PRÍLOHA DEFINÍCIE A METODOLÓGIE	64
ZDROJE	65
OBRÁZKY:	
Obrázok 2.1 Odmeňovanie pracovníkov VSRD	33
Obrázok 2.2 Financovanie profesijného rozvoja	35
Obrázok 2.3 Obsah profesijného rozvoja ²	36
Obrázok 2. 4 Poskytovanie profesijného rozvoja	37
Obrázok 2.5 Kvalifikačné úrovne ISCED pre jednotlivé druhy pracovníkov ECEC	40
Obrázok 2.6 Používanie IKT v domácom prostredí (vrátane PC, laptopov a prenosných zariadení)	43
Obrázok 2.7 Regulovaný maximálny počet detí pripadajúcich na jedného pracovníka vo VSRD	45
Obrázok 2.8 Veková distribúcia učiteľov predprimárneho vzdelávania	47
Obrázok 2.9 Percento pedagogických pracovníkov podľa úrovne vzdelávania	48
Obrázok 2.10 Profily učiteľov/pedagogických pracovníkov	48

TABUĽKY:

[No table of figures entries found.](#) Tabuľka 1.1 Ktoré pracovné podmienky priaznivo ovplyvňujú kvalitu VSRD?

.....19

Tabuľka 2. 1 Verejné a súkromné poskytovanie úvodného odborného vzdelania pre pracovníkov VSRD 34

Tabuľka 2. 2 Formy a štruktúry príležitostí profesijného rozvoja 38

Tabuľka 2. 3 Typy pracovníkov VSRD 39

Tabuľka 2. 4 Stimuly pre pracovníkov VSRD podporujúce ich zapojenie sa do profesijného rozvoja 41

ZHRNUTIE

Úroveň pracovníkov VSRD je jedným z určujúcich faktorov s pozitívnym vplyvom na rozvoj dieťaťa.

VSRD je témou zvýšeného politického záujmu v Slovenskej republike a význam zvyšovania kvality v sektore VSRD stále narastá. OECD identifikovala na podporu kvality v tomto sektore päť účinných nástrojov politiky: 1) ciele kvality a predpisy; 2) vzdelávací program a usmernenia; 3) pracovníci; 4) zapojenie rodiny a spoločnosti a 5) údaje, výskum a monitorovanie. Z týchto piatich aspektov Slovenská republika považuje za prioritu zlepšenie kvality pracovníkov VSRD. Vzdelaných a dobre vyškolených profesionálov pokladá za kľúčový faktor poskytovania vysoko kvalitného VSRD s najpriaznivejšími kognitívnymi a sociálnymi výstupmi pre deti.

Nielen kvalifikácia samotná ovplyvňuje dieťa, na kompetenciách pracovníkov však naozaj záleží.

Nie je to však iba kvalifikácia samotná, ktorá vplyva na výsledky, ale aj schopnosť členov personálu vytvoriť pedagogické prostredie vysokej kvality. Výskum naznačuje, že pedagogická kvalita zahŕňa dobré pochopenie vývoja dieťaťa; schopnosť rozvíjať perspektívy detí; schopnosť poskytnúť útechu, pochvalu, odpovedať na otázky, reagovať na dieťa a stimulovať ho, aby sa podelilo o svoje myšlienky; zručnosti potrebné pre vedenie, riešenie problémov a prípravu plánov hodín; a bohatú slovnú zásobu.

Vzdelaný a dobre vyškolený personál je schopný vytvárať efektívnejšie pracovné prostredie a zvyšovať efektívnosť ďalších pracovníkov VSRD; nepretržité odborné vzdelávanie zas udržiava prínosy úvodného vzdelania a umožňuje pracovníkom, aby sa zoznámili s najnovším vývojom v ich odbornej oblasti a s osvedčenými postupmi, prispieva k zvýšeniu pedagogickej a odbornej kvality a stimuluje raný vývoj dieťaťa. Na schopnosť personálu poskytovať kvalitné VSRD vplyvajú aj pracovné podmienky ako plat a nefinančné benefity.

Slovenská republika by sa mohla podeliť s partnerskými krajinami o osvedčené iniciatívy v oblasti zvyšovania kvality pracovníkov ako sú napr. zabezpečenie platovej parity pedagógov materských a základných škôl, poskytovanie povinných a zároveň pružných a rozmanitých príležitostí na profesijný rozvoj a spolufinancovanie školiacich programov.

Pracovníci VSRD v Slovenskej republike majú niekoľko silných výhod. Je tu zabezpečená platová parita pedagógov materských a základných škôl. Pedagogické študijné programy ponúkajú štátni aj súkromní poskytovatelia. Profesionálny rozvoj je povinný a poskytuje ho široká škála rozmanitých poskytovateľov, v rôznych režimoch a so zameraním na široké spektrum tém. Na nákladoch na školenie sa podieľa pracovník, štát a zamestnávateľia.

Medzinárodné komparatívne údaje naznačujú určité oblasti, o ktorých by Slovenská republika mohla uvažovať. Ide napr. o revíziu kvalifikačných požiadaviek, diverzifikáciu stimulov pre profesijný rozvoj a aktualizáciu obsahu takýchto príležitostí, revíziu štandardov kvality a pokrok k oblasti rodovej vyváženosti pracovníkov.

Budujúc na silných stránkach sa Slovenskej republike ponúka možnosť, aby ďalej zvyšovala kvalitu svojich pracovníkov VSRD. Prax zaužívaná v iných krajinách naznačuje možnosti ako sú: 1) revízia kvalifikačných požiadaviek; 2) poskytovanie väčších stimulov pracovníkom, aby sa ďalej profesijne rozvíjali; 3) poskytovanie príležitostí na profesijný rozvoj, ktoré by lepšie odrážali spoločenské zmeny, napr. školenie personálu zamerané na rozvoj líderských zručností, na spôsoby zavádzania IKT do VSRD atď.; 4) revízia počtu detí pripadajúcich na pedagóga v materskej škole a starostlivosti a 5) zvyšovanie rodovej vyváženosti v odvetví VSRD.

Slovenská republika prijala opatrenia zamerané na vyrovnanie sa s výzvami súvisiacimi s potrebou zvyšovania kvality pracovníkov a sústredí sa na udržanie pracovníkov. Bolo by potrebné viac čerpať zo skúseností iných štátov. Ako možnosť sa ponúka reforma kvalifikácií; pritiahnutie a udržanie rozmanitejšieho personálu prostredníctvom uznávania predchádzajúceho vzdelania a ponuky efektívnych úvodných programov; monitorovanie potrieb pracovníkov a ponuka školení/odborného vzdelávania odrážajúcich tieto potreby.

Pri zvyšovaní kvality pracovníkov VSRD sa krajiny stretávajú s nasledujúcimi výzvami: 1) zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov; 2) zabezpečenie ponuky kvalitných pracovných síl; 3) udržanie si pracovníkov; 4) rozvoj pracovníkov a vedúcich pracovníkov a 5) usmerňovanie kvality pracovníkov v súkromných zariadeniach VSRD. Slovenská republika sa pokúsila riešiť tieto výzvy viacerými opatreniami, pričom sa zväčša zamerala na udržanie si pracovníkov napr. prijatím platovej parity pedagógov materských a základných škôl a vytvorením príručky pre pracovníkov, ktorá im poskytuje implementačnú podporu.

Na podporu svojho úsilia by Slovenská republika by mohla ďalej zvážiť prijatie alternatívnych stratégií zavedených vo Fínsku a Švédsku, ako sú zosúladenie úrovne kvalifikácií pedagógov materských a základných škôl, validáciu existujúcich kompetencií pre jednoduchší vstup do povolania a zavedenie vstupného procesu pre nových pracovníkov; vytvorenie školiacich programov založených na posúdení potrieb financujúcimi inštitúciami a vyhodnotenie rozvojových a vzdelávacích potrieb pracovníkov VSRD.

ÚVOD

Cieľ profilu politiky

Význam vzdelávania a starostlivosť o deti v ranom veku (VSRD) ako politickej priority v mnohých krajinách vzrastá. Rastúci objem výskumu potvrdzuje, že VSRD prináša širokú škálu pozitívnych výsledkov, vrátane spoločenských a hospodárskych benefitov, zvyšuje prosperitu dieťaťa a výsledky učenia ako základ pre celoživotné vzdelávanie, vnáša do života detí rovnocennosť a znižuje chudobu, či zvyšuje medzigeneračnú sociálnu mobilitu. Tieto pozitívne prínosy však priamo súvisia s kvalitou VSRD.

Každá krajina a skupina zainteresovaných aktérov definuje „kvalitu“ inak v závislosti od toho, aké vyznáva hodnoty, aký je socioekonomický kontext krajiny (regiónu) a aké sú potreby spoločenstva používateľov. Pri porovnávaní praxe medzi krajinami je definície treba chápať a interpretovať citlivo a opatrne, preto sa OECD rozhodla, s cieľom podnietiť politické diskusie, prijať dvojvrstvový prístup k definovaniu „kvality“. Tento profil sa z uvedeného dôvodu zameriava jednak na „štrukturálnu kvalitu“¹ a jednak na „procesnú kvalitu“², a vymedzuje ako ciele kvality „rozvoj dieťaťa“ a „výstupy dieťaťa“.

Na základe výsledkov vyhľadávania v literatúre identifikovala OECD päť kľúčových nástrojov na podporu kvality vo VSRD:

- 1) Ciele kvality a minimálne štandardy
- 2) Vzdelávacie programy a pedagogika
- 3) Kvalifikácie, odborná príprava a pracovné podmienky personálu
- 4) Zapojenie rodiny a spoločenstva
- 5) Výskum monitorovanie a hodnotenie

Z piatich nástrojov sa Slovenská republika rozhodla, že témou jej profilu politiky budú kvalifikácie, odborná príprava a pracovné podmienky personálu. Ako referenčné krajiny pre medzinárodné porovnanie si Slovenská republika zvolila Fínsko a Švédsko.

Štruktúra správy

Správa sa skladá z troch kapitol:

Kapitola 1: Čo prezrádza výskum?

Cieľom tejto kapitoly je pomôcť tvorcom politiky, aktérom a médiám získať prehľad najnovších poznatkov výskumu a vysvetliť prečo sú kvalita personálu a jeho pracovné podmienky také dôležité pre lepší rozvoj dieťaťa. Zahŕňa prehľad zistení výskumu o tom, prečo záleží na kvalifikáciách a ďalšom profesijnom rozvoji pracovníkov, aké sú účinky aspektov týkajúcich sa pracovníkov na rozvoj dieťaťa a kvalitu poskytovania VSRD, aké sú najdôležitejšie aspekty rozvoja pracovníkov a ich pracovných podmienok, implikácie politiky na výskum a biele miesta v súčasnom výskume.

Kapitola 2: Aká je situácia v Slovenskej republike v porovnaní s ostatnými krajinami?

Druhá kapitola obsahuje medzinárodný komparatívny prehľad pozície jednotlivých krajín v oblasti prípravy a odborného vzdelávania pracovníkov a ich pracovných podmienok. Identifikuje silné stránky Slovenskej republiky aj oblasti s priestorom na zamyslenie v porovnaní s vybranými referenčnými krajinami. Táto časť poskytuje aj pohľad na to, ktoré z aspektov rozvoja pracovníkov by Slovenská republika mohla považovať za vhodné na prijatie politických krokov a ktoré by mohli zvýšiť povedomie o problematike politiky.

Kapitola 3: Aké sú výzvy a stratégie?

Tretia kapitola informuje o výzvach, ktorým museli krajiny čeliť pri zlepšovaní rozvoja pracovných síl a pracovných podmienok a predstavuje alternatívne prístupy k ich prekonávaniu. Táto časť obsahuje aj stručný prehľad toho, ako postupovalo Fínsko a Švédsko pri prekonávaní náročných výziev spojených so zlepšovaním kvality pracovníkov.

POZNÁMKY

- 1 Štruktúrálna kvalita predstavuje „vstupy do vlastností procesu vytvárajúcich rámec procesov, ktoré dieťa zažíva“. Tieto charakteristiky sú nielen súčasťou zariadenia VSRD, ktoré dieťa navštevuje, ale aj súčasťou prostredia, ktorého je zariadenie súčasťou napr. spoločenstva. Práve tieto aspekty VSRD je často možné regulovať, i keď môžu obsahovať aj určité premenné, ktoré sa regulovať nedajú (Litjens a Taguma, 2010).
- 2 Procesná kvalita sa zameriava na to, čo deti zažívajú počas svojich programov – teda na to, čo sa deje v danom prostredí. Má sa za to, že tieto skúsenosti a zážitky vplývajú na prosperitu a rozvoj dieťaťa (Litjens a Taguma, 2010).

KAPITOLA 1 ČO PREZRÁDZA VÝSKUM?

Kvalifikácie pracovníkov, úvodné vzdelanie a profesijný rozvoj prispievajú k zlepšeniu pedagogickej kvality, ktorá v konečnom dôsledku úzko súvisí s lepšími výsledkami detí. Nie je to však iba kvalifikácia ako taká, ktorá vplýva na výsledky, ale aj schopnosť členov personálu vytvoriť pedagogické prostredie vysokej kvality. Kľúčovým prvkom kvalitného personálu je spôsob, akým personál pracuje s deťmi, stimuluje vzájomnú interakciu aj interakciu medzi deťmi samotnými a používa rozmanité stratégie učebnej opory (scaffolding).

Výskum dokazuje, že ku zvýšeniu kvality služieb VSRD môže prispieť aj zlepšenie pracovných podmienok: lepšie podmienky zlepšia spokojnosť pracovníkov s ich prácou a udržia ich v zamestnaní. Ovplyvňujú správanie pracovníkov, podporujú stabilnejšie, citlivejšie a stimulujuce interakcie s deťmi a v dôsledku vedú k lepšiemu vývoju detí. Výskum upozornil na určité podmienky, ktoré vplývajú na kvalitu VSRD: i) nízky počet detí na jedného pracovníka a malé skupiny ii) konkurenčné platy a iné benefity iii) primeraný rozvrh/pracovné zaťaženie iv) nízka miera fluktuácie pracovníkov v) priaznivé fyzické prostredie vi) kompetentný manažér zariadenia poskytujúci podporu svojim podriadeným.

Táto kapitola obsahuje dva stručné prehľady výsledkov výskumu:

- Kvalifikácie, odborná príprava a školenie personálu
- Pracovné podmienky

PREČO SÚ KVALIFIKÁCIE PERSONÁLU, JEHO ODBORNÉ VZDELANIE A ĎALŠIA PRÍPRAVA TAKÉ DÔLEŽITÉ PRE LEPŠÍ ROZVOJ DIEŤAŤA?

Čo vlastne znamenajú „kvalifikácie, odborná príprava a profesijný rozvoj“ v kontexte VSRD?

Kvalifikácie VSRD indikujú uznávanú úroveň a typy vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré pracovníci VSRD získali.¹ Formálne vzdelanie v oblasti VSRD označuje úrovne a typy vzdelania, ktoré personál VSRD absolvoval za účelom získania takýchto vedomostí, zručností a kompetencií pre prácu v tomto sektore. Profesijný rozvoj poskytuje príležitosti pracovníkom, ktorí už pôsobia v sektore VSRD aktualizovať si poznatky a obohatiť zaužívanú prax; často sa o ňom hovorí aj ako o „školení popri zamestnaní“, „nepretržitom vzdelávaní“ alebo „odbornej príprave“.

O čo ide?

Súčasnú spoločenskú zmeny ovplyvňujú aj tradičné ponímanie detstva a výchovy detí: 1) meniac sa socioekonomická úloha ženy, 2) narastajúca etnická rozmanitosť rozvinutých krajín a 3) meniace sa názory na rané vzdelávanie detí a jeho účel. Posledné dve z citovaných zmien zásadne ovplyvnili očakávaná od ľudí pracujúcich s malými deťmi.

Ako upozorňuje Prieskum učiteľov OECD (OECD, 2005), ak majú učitelia prinášať výstupy vysokej kvality, systémy vzdelávania musia investovať do ich intenzívneho vzdelávania. Platí to aj pre sektor VSRD (OECD, 2006). Od pracovníkov VSRD sa očakáva, že budú disponovať špecifickými vedomosťami, zručnosťami a kompetenciami. Vládne všeobecné presvedčenie podporované výsledkami výskumu, že vzdelaní, dobre vyškolení odborníci sú kľúčovým faktorom v poskytovaní vysoko kvalitného VSRD s najpriaznivejšími kognitívnymi a spoločenskými výstupmi pre deti. Výskum zároveň dokazuje, že veľmi záleží na správaní pracovníkov VSRD a jeho úroveň priamo súvisí s úrovňou vzdelania, ktoré dosiahli. Kvalifikácie, odborné vzdelávanie a školenie pracovníkov VSRD preto patrí medzi veľmi dôležité prvky politiky (OECD, 2006).

Napriek všeobecnému konsenzu o zásadnom význame dobre vyškolených pracovníkov, sa vlády často obávajú finančných dôsledkov zvyšovania kvalifikácie pracovníkov. Vyššie kvalifikácie môže sprevádzať dopyt po vyšších mzdách, ktorý zas v dôsledku zásadne zvýši náklady na tieto služby. I keď dôkazy jasne hovoria, že lepšie odborné vzdelanie a kvalifikačné úrovne zvyšujú kvalitu interakcie a pedagogiky v službách VSRD – a podobné dôkazy existujú aj o kvalifikáciách pracovníkov – vlády sa často rozhodnú neinvestovať do zvyšovania kvalifikácie pracovníkov alebo nezapojiť sa do financovania školenia/odborného vzdelávania pracovníkov (OECD, 2006). Takéto rozhodnutie môže závažne ovplyvniť kvalitu VSRD a zároveň aj výstupy detí, pretože pracovníci nebudú optimálne vyškolení, aby boli schopní stimulovať ich rané učenie a rozvoj.

I keď výskum dôrazne upozorňuje na vysokú relevantnosť primeraného úvodného odborného vzdelania pracovníkov a príležitostí na ďalší profesijný rozvoj, jednotlivé krajiny sa pomerne výrazne líšia v tom, aké kvalifikácie požadujú od pracovníkov pôsobiacich vo VSRD.

V jednotlivých krajinách a medzi integrovanými systémami a duálnymi systémami (kde starostlivosť o deti a ich vzdelávanie zabezpečujú rôzne ministerstvá, pozn. prekl.) sa pomerne výrazne líšia aj príležitosti na účasť na profesijnom rozvoji a školeniach popri zamestnaní. Kvalifikačné požiadavky kolidujú od žiadneho konkretizovaného formálneho vzdelania až po povinné špecializované bakalárske alebo magisterské tituly. Odborné vzdelávanie a profesijný rozvoj sú buď povinné alebo dobrovoľné a v niektorých prípadoch pracovníci nedostávajú žiadne príspevky na jeho financovanie (OECD, 2006).

Často sme svedkami rozdielov medzi kvalifikačnými nárokmi na pracovníkov VSRD so zameraním na najmladšie deti (do veku troch alebo štyroch rokov) a nárokmi na učiteľov pre vek od štyroch rokov do začiatku povinnej školskej dochádzky. Tento rozdiel vládne najmä v krajinách s tzv. duálnymi systémami: deti vo veku od nula do troch alebo štyroch rokov navštevujú iné zariadenia VSRD (často opatrovateľské služby) než deti vo veku od troch/štyroch rokov do začiatku povinnej školskej dochádzky, ktoré najčastejšie navštevujú predškolské zariadenia. V krajinách s integrovanými systémami, kde všetky malé deti (od nula rokov do začiatku povinnej školskej dochádzky) navštevujú rovnaké zariadenia, musia pracovníci zariadení väčšinou spĺňať rovnaké kvalifikačné požiadavky (Eurydice, 2009; OECD, 2006). Druhý typ systému podporuje kontinuálny rozvoj dieťaťa po vstup do školy a zabezpečuje vyššiu profesionalitu pracovníkov, ktorí pracujú ako s mladšími, tak i so staršími deťmi (Shonkoff a Philips, 2000).

Prečo záleží na kvalifikáciách, vzdelaní a profesijnom rozvoji?

Kvalifikácie /vzdelanie/profesijný rozvoj pracovníkov -> pedagogická kvalita -> výstupy dieťaťa

Hlavný význam pedagogických pracovníkov spočíva v ich účinku na kvalitu procesu a obsahu VSRD² (Sheridan, 2009; Pramling a Pramling Samuelsson, v tlači 2011). Vzdelanie a odborná príprava pracovníkov VSRD vplýva na kvalitu služieb a výstupov najmä cez vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré si pracovníci rozširujú a podporujú. Za dôležité sa považuje aj to, aby pracovníci dôverovali vo vlastnú schopnosť organizovať a uskutočňovať kroky potrebné na dosiahnutie žiadaných výsledkov (Fives, 2003). Na kvalifikáciách môže záležať aj v kontexte rozpoznávania toho, ktoré súbory zručností a ktoré vedomosti sa považujú za dôležité pre prácu s malými deťmi. Medzi zručnosti a vlastnosti personálu, na ktoré poukazuje výskum ako na významné z hľadiska poskytovania vysoko kvalitných služieb a dosahovania vznikajúcich výsledkov patria:

- dobré pochopenie vývoja dieťaťa a jeho učenia,
- schopnosť rozvíjať perspektívy detí,
- schopnosť pochváliť, utešiť, vypočuť si otázky detí a poskytovať na ne odpovede,
- vodcovské zručnosti, schopnosť riešiť problémy a pripraviť ciele plány hodiny a
- bohatá slovná zásoba a schopnosť stimulovať deti, aby vyjadrili svoje myšlienky.

Nie je to však iba kvalifikácia samotná, ktorá vplýva na výstupy detí, ale aj schopnosť lepšie kvalifikovaných členov personálu vytvoriť pedagogické prostredie vysokej kvality (Elliott, 2006; Sheridan et al., 2009). Zásadné dôkazy naznačujú, že práve lepšie kvalifikovaní pedagógovia sú schopní vytvoriť bohato stimulujúce prostredia a ponúknuť kvalitnú pedagogiku (Litjens a Taguma, 2010). Kľúčovými prvkami vysoko kvalitného personálu je jeho schopnosť zapojiť deti, stimulovať vzájomnú interakciu aj interakciu medzi deťmi samotnými a používať rozmanité stratégie učebnej opory (scaffolding) ako sú vedenie, modelovanie a spochybňovanie.

Špecializovanejšie vzdelávanie pracovníkov zamerané na VSRD úzko súvisí so stabilnými, citlivými a stimulujúcimi interakciami (Shonkoff a Philips, 2000). Medzi ďalšie prvky, ktorými sa vyznačujú vysokokvalifikovaní pracovníci, patria podrobné poznatky o obsahu vzdelávacieho programu (kurikule) a schopnosť vytvoriť prostredie pre multidisciplinárne učenie (Pramling a Pramling, Samuelsson, v tlači 2011).

Čo je najdôležitejšie?

Úroveň vzdelania a/alebo pedagogické postupy

Štúdie zaoberajúce sa otázkou, či vyššie kvalifikácie pracovníkov vedú k lepšej pedagogickej praxi, viedli k zmiešaným výsledkom. Rôzne štúdie však vo všeobecnosti naznačujú, že vyššia úroveň vzdelania sa spája s vyššou pedagogickou kvalitou v zariadeniach VSRD. V jednej zo štúdií sa zistilo, že najefektívnejšími pracovníkmi sú predškolskí učitelia s bakalárskym vzdelaním. Meranie ich efektívnosti prebiehalo v triede, kde sa hodnotila úroveň stimulácie, schopnosť reakcie a zapojenie detí do vyučovacích činností (Howes et al., 2003). Výsledky štúdie o Efektívnom poskytovaní predškolského vzdelávania (EPPE) z Anglicka (Spojené kráľovstvo) ukázali, že kľúčové faktory vysvetľujúce vysokú kvalitu VSRD súviseli s „pracovníkmi s vyššími kvalifikáciami, pracovníkmi s vodcovskými zručnosťami a dlhoročnými pracovníkmi; vyškolenými pracovníkmi pracujúcimi spoločne s menej kvalifikovanými kolegami a pracovníkmi, ktorí dobre chápali rozvoj a učenie detí“ (Siraj-Blatchford, 2010).

Vyšší podiel pracovníkov s nízkymi kvalifikáciami sa naopak spájal s horšími výsledkami detí v socioekonomickej oblasti (spoločenské vzťahy s rovesníkmi a spolupráca). Na druhej strane, nie všetky štúdie dospeli k všeobecnému záveru, že vyššie vzdelanie pracovníkov VSRD vedie k vyššej pedagogickej kvalite a teda k lepším výstupom dieťaťa. Early et al. (2007) zdôrazňujú, že kvalita učiteľa je veľmi komplexnou otázkou. Neexistuje žiadny jednoduchý vzťah medzi úrovňou vzdelania pedagógov a kvalitou triedy či výstupov učenia. Autori sa zaoberali vzťahom medzi výstupmi dieťaťa a kvalifikáciami pedagógov a nezistili medzi nimi žiadnu priamu súvislosť. Argumentujú, že zvýšenie vzdelanostnej úrovne pracovníkov samo o sebe nestačí na zlepšenie kvality triedy alebo maximalizáciu akademických úspechov detí. Namiesto toho, si zvyšovanie efektívnosti vzdelávania detí s veľkou pravdepodobnosťou bude vyžadovať širokú škálu činností zameraných na profesijný rozvoj pedagógov a podporu interakcií medzi deťmi a učiteľmi. Oblasť, ktorá by mohla prispieť k zlepšeniu pedagogickej praxe pracovníkov vo VSRD, zahŕňa podporu kompetencie pracovníkov udržateľne a prínosne komunikovať s deťmi a pôsobiť na ne (Sheridan et al., 2009).

Výskum tiež upozorňuje na to, že nie je dôležité, či majú všetci pedagógovia vysokú všeobecnú úroveň vzdelania. Vysoko kvalifikovaní pedagogickí pracovníci môžu pozitívne vplývať na kolegov, s ktorými pracujú ale ktorí nemajú rovnako vysokú kvalifikáciu. Štúdia EPPE zisťuje, že na pozorované správanie nižšie kvalifikovaných pracovníkov pozitívne vplývalo, ak pracovali bok po boku svojich vyššie kvalifikovaných kolegov (Sammons, 2010).

Špecializovaná odborná príprava a školenie

Úroveň kvality VSRD významne ovplyvňuje nielen úroveň vzdelania, ale i obsah kurikula odbornej prípravy a školenia. Špecializovaná odborná príprava súvisí s lepšimi výstupmi detí a zlepšením kompetencií pedagógov, ktorí vďaka nej môžu ponúkať vhodné príležitosti na učenie. Špecializácia môže označovať „akúkoľvek odbornú prípravu alebo školenie zamerané na VSRD, rozvoj dieťaťa alebo podobné okruhy, presahujúce hranice všeobecnej prípravy a vzdelávania“ (Litjens a Taguma, 2010).

Úvodné vzdelanie a príprava v oblastiach ako sú rozvoj dieťaťa a vzdelávanie v ranom veku zvyšujú pravdepodobnosť, že pedagógovia budú schopní efektívne podporovať vzdelávací, socio-emocionálny a zdravý vývoj dieťaťa.

Neprimerané, nedostatočné alebo nesprávne pedagogické alebo obsahové vedomosti ohrozujú schopnosť pedagógov vytvárať bohaté stimulujúce prostredia vo VSRD. Ak sú pracovníci riadne vyškolení v oblasti ranej starostlivosti a vývoja detí, vedú lepšie rozvíjať perspektívu detí (Sommer et al., 2010); lepšie integrujú hru a učenie (Pramling Samuelsson a Asplund Carlsson, 2008; Johansson a Pramling Samuelsson, 2009); lepšie dokážu riešiť problémy a pripravovať ciele vyučovacie plány; majú bohatšiu slovnú zásobu, ktorá stimuluje raný rozvoj gramotnosti (NIEER, 2004). Pedagógovia s vyšším vzdelaním a špecializovaným školením zároveň dokážu nadväzovať pozitívnejšie interakcie s deťmi, dokážu deti pochváliť, utešiť, odpovedať na ich otázky a reagovať na ich potreby (Howes et al., 2003).

Špecializovaná príprava a školenie však nie sú absolútnou zárukou vyššej efektívnosti (Hyson et al., 2009). Kritickejším faktorom schopnosti pracovníkov stimulovať učenie a rozvoj dieťaťa môže byť kvalita vzdelávacieho/školiaceho programu. V tejto oblasti sa vynára naliehavá potreba dobrej úvodnej prípravy pedagógov ako aj potreba nastolenia vyššej konzistentnosti programov úvodného odborného vzdelávania pre zvýšenie kvality (Elliot, 2006).

Dôležité je aj celoživotné priebežné vzdelávanie a školenie. Výskum ukazuje, že pedagógovia sa na udržanie svojej odbornej kvality bezpodmienečne potrebujú zapájať do priebežného profesijného rozvoja³. Dobře vyškolený pedagóg má nielen dobré úvodné vzdelanie, ale stará sa o to, aby účinky tohto vzdelania časom nevyprchali (Fukkink a Lont, 2007; Mitchell a Cubey, 2003). Nepretržitý profesijný rozvoj má potenciál zaplniť medzery vo vedomostiach a zručnostiach, ktoré pedagógovi chýbajú alebo ktoré si potrebuje obnoviť, pretože v určitých oblastiach medzičasom prišlo k pokroku. Zvlášť významné je to v oblasti VSRD, kde nepretržite vznikajú nové programy. Objem výskumu zaoberajúci sa odpoveďami na to, čo v tejto oblasti funguje, stále rastie, diskusie o kvalite VSRD prebiehajú nepretržite a ťažisko sa prenieslo na rozvojovú perspektívu.

Priebežné vzdelávanie a školenie môže byť organizované „v rámci zamestnania“ alebo ho môže poskytovať externý poskytovateľ, napr. vzdelávacie inštitúty alebo odborné školy. Môže prebiehať formou stretnutí pracovníkov, workšopov, konferencií, predmetového školenia, školenia založeného na konzultáciách v teréne, pozorovania počas činnosti a mentorovaní. Kľúčom k efektívnemu profesijnému rozvoju je identifikácia správnych školiacich stratégií, ktoré pomôžu pedagógom VSRD, aby boli nepretržite informovaní o najnovších vedecky podložených metódach a ovládali obsah predmetov zaradených do vzdelávacieho programu a zároveň boli schopní používať tieto vedomosti vo svojej práci (Litjens a Taguma, 2010). Upozorňuje, že školenie by malo trvať dlhšie: pedagógovia by mali mať dlhodobé alebo pravidelné príležitosti zapojiť sa do školení (Sheridan, 2001).

Profesijný rozvoj môže priniesť ovocie iba vtedy, ak výučba odráža potreby pracovníkov a ponúka skutočné prežitie učenia s príležitosťou na vlastný rozvoj (Mitchell a Cubey, 2003). Efektívny spôsob získavania a zdokonaľovania vedomostí a zručností ponúka predmetovo zamerané školenie. Ako prínosné sa ukazujú aj konzultácie v teréne, ktoré poskytujú pedagógom VSRD možnosť získať spätnú väzbu o ich postupoch. Zistilo sa, že aj pracovníci, ktorí nemajú vysokoškolské vzdelanie, ale zúčastňujú sa na workšopoch relevantných pre VSRD, poskytujú kvalitnejšiu starostlivosť než ich kolegovia, ktorí sa na školeniach nezúčastňujú (Burchinal et al., 2002). Vo všeobecnosti však nie je úplne jednoznačné, ktoré formy profesijného rozvoja sú najefektívnejšie. Jedným z dôvodov sú rôzne potreby pracovníkov: pochádzajú z veľmi rozmanitých prostredí a efektívne školiace metódy musia tieto rozdiely primerane zohľadňovať (Elliott, 2006).

Vodcovská úloha pracovníkov v manažérskych pozíciách

Manažéri zohrávajú významnú úlohu v podpore profesijného rozvoja. Na nich závisí v akom rozsahu zariadenie podporuje, stimuluje a dotuje profesijný rozvoj (Ackerman, 2006). Kvalitu pracovníkov udržiava také vedenie, ktoré motivuje a podporuje tímovú prácu, výmenu informácií a profesijný rozvoj pracovníkov (OECD, 2006). Podľa zistení štúdie EPPR kvalita lídrov a manažérov služieb VSRD úzko súvisí aj s úrovňou ich vzdelania a profesijného rozvoja (Sylva et al., 2010).

Rozdiely v príprave a školení rôznych vekových skupín

Národný inštitút Spojených štátov amerických pre zdravie a rozvoj dieťaťa (NICHD) upozorňuje, že i keď vzdelávanie a školenie pracovníkov má vplyv aj na dojčatá a batolátá, formálne vzdelanie pracovníkov je výraznejším prediktorom kvality v skupine detí predškolského veku než v vekovej skupine mladších detí (NICHD, 2000). Pri mladších deťoch (dojčatách, batolátach) pedagogická kvalita a lepšie socio-kognitívne výstupy súvisia skôr so špecializovaným a praktickým školením pracovníkov.

Sociálna rovnosť a profesijný rozvoj

VSRD sa často považuje za prostriedok, ktorý umožňuje, aby deti pochádzajúce zo sociálne znevýhodneného prostredia zvládli začiatok povinnej školskej dochádzky. Pedagógovia VSRD sa stretávajú so stále komplexnejšími sociálnymi prostrediami a mnohorakosťou rodinného

pozadia a skúseností. Tieto faktory vytvárajú imperatívy pre vytvorenie nových pedagogík a organizačných postupov, ktoré by boli schopné poňať takúto pluralitu (Elliott, 2006).

V rôznych krajinách priniesla táto situácia nové nároky na pracovníkov ako v oblasti vedomostí, tak i nových zručností. V súlade s otázkami integrácie a predchádzania sociálnej nerovnosti vyzdvihovanými politikmi a odborníkmi, zahŕňa súčasný a pripravovaný obsah nepretržitého profesijného rozvoja nasledujúce prvky: interkultúrne prístupy, prístupy k druhému jazyku, prácu s deťmi so špeciálnymi potrebami, prácu s deťmi v ohrození a osobitný dôraz sa kladie na osvojovanie si jazyka (Eurydice, 2009). Napriek týmto snahám ešte neexistujú dostatočné dôkazy o účinnosti spomínaných prístupov.

Aké sú implikácie politiky?

Zvyšovanie kvalifikácií pracovníkov VSRD

Vysokokvalifikovaní pracovníci často poskytujú kvalitnejšie VSRD. V dôsledku to prináša lepšie výstupy dieťaťa, po sociálnej aj akademickej stránke, nielen v krátkodobom, ale i v dlhodobom horizonte. Nie je nevyhnutné, aby mali všetci pracovníci VSRD vysokú úroveň vzdelania, čo sa nakoniec nemusí dať realizovať ani nemusí byť žiaduce. Pracovníci s nižšou úrovňou dosiahnutého vzdelania by však mali pracovať spoločne s vysokokvalifikovanými kolegami.

Poskytovanie nepretržitého profesijného rozvoju pre pracovníkov VSRD

Nepretržitý profesijný rozvoj má potenciál viesť do služieb VSRD vyššiu kvalitu a pozitívne ovplyvniť výsledky detí. Jednoduchý spôsob ako realizovať profesijný rozvoj sa ponúka v podobe účasti na workšopoch; na druhej strane sa ako efektívnejšie ukazujú školenia zamerané na špecifické predmety, školenia s konzultáciami v teréne alebo pozorovanie v priebehu práce na pracovisku. Nepretržitý profesijný rozvoj by mal byť nielen k dispozícii, ale mal by byť podmienkou zotrvania v povolání a profesijného zdokonaľovania sa. Mal by byť prispôsobený možnostiam a potrebám pracovníkov.

Poskytovanie špecializovaných školiacich kurzov pre osoby pracujúce s malými deťmi

Školenie popri zamestnaní, ktoré umožňuje pedagógom získať špecializáciu pre VSRD sa považuje za prínosné: vzdelávanie malých detí si vyžaduje osvojenie špeciálnych zručností a poznatky o obsahu vzdelávania, vrátane poznatkov o rozmanitých predmetoch a oblastiach rozvoja.

Čo ešte nevieme?

Pojem kvality vo VSRD

Pojmu **kvalita** vo VSRD sú venované mnohé debaty výskumných pracovníkov. Posúdenie kvality v sebe zahŕňa hodnoty. Vplyv vzdelania a školenia učiteľov na kvalitu VSRD závisí od definície kvality a nástrojov na jej meranie. Ako najvýznamnejšia závislá premenná pre

posúdenie kvality sa často používajú vývojové výstupy detí, takýto prístup však zároveň otvára debatu o tom, ktoré z výstupov detí by mali byť predmetom štúdia.

Obsah školenia a vzdelávania pracovníkov VSRD

Debata o pojme „kvality“ vo VSRD zahŕňa ako jeden z bodov aj obsah školenia a vzdelávania pracovníkov VSRD. Niektorí odborníci na rané detstvo vyslovili znepokojenie ohľadom toho, či je vhodné pri malých deťoch klásť dôraz na 1) štandardy a testovanie (skôr výkonnosť než zmyslupnosť), 2) výučbu preddefinovaných poznatkov než na hru, objavovanie, osobný výber a zodpovednosť dieťaťa – tradičné nástroje učenia v ranom detstve a 3) zanedbávať kurikulá VSRD zamerané na vývojovú pripravenosť.

Efektívnosť úrovne vzdelania a rôzne stratégie školenia popri zamestnaní

Napriek tomu, že sa zistili korelácie medzi úrovňou vzdelania a pedagogickou kvalitou, exaktný vzťah medzi nimi nie je stále jednoznačne dokázaný. Vie sa málo aj o účinnosti rôznych stratégií školenia, ktoré majú pracovníkom VSRD pomôcť držať krok s najnovšími poznatkami. Je potrebné uskutočniť rozsiahlejší výskum o tom, ako by bolo možné primäť pracovníkov VSRD, aby sa snažili spoznať postupy podložené dôkazmi a zavádzali ich aj do vlastnej praxe (Diamond a Powell, 2011).

Poznatky, vodcovstvo a kompetencie vedúcich pracovníkov

Hlavný dôraz sa kladie na individuálne kvalifikácie pracovníkov. Za dôležité sa považujú aj poznatky, vodcovstvo a kompetencie manažérov. Je potrebné uskutočniť výskum, ktorý preukáže, do akej miery a prečo sú dôležité; aký druh kvalifikácií a školenia by bol najvhodnejší pre manažérov, aký spôsob poskytovania takéhoto školenia by bol najefektívnejší atď.

Etnická rozmanitosť vo vzdelávaní a školení

Hodnotenie sa takmer nezaoberalo otázkou efektívnosti prípravy učiteľov (úvodnej aj prípravy popri zamestnaní) s osobitným dôrazom na sociálnu a etnickú rozmanitosť. Zvyšovanie etnickej diverzity obyvateľstva v mnohých krajinách však túto otázku nastoľuje stále nástojčivejšie.

PREČO SÚ PRACOVNÉ PODMIENKY TAKÉ DÔLEŽITÉ PRE LEPŠÍ ROZVOJ DIEŤAŤA?

Čo znamenajú „pracovné podmienky“?

Pracovné podmienky v zariadeniach VSRD sa často považujú za ukazovatele štruktúrálnej kvality (napr. mzda, počet detí na jedného pracovníka, veľkosť skupiny, pracovná doba atď.) a ďalšie charakteristiky (napr. nefinančné benefity, tímová práca, vodcovstvo manažéra, pracovné zaťaženie atď.), ktoré vplývajú na schopnosť pracovníkov pracovať dobre, ich spokojnosť s prácou, plnenie pracovných úloh či spokojnosť s povahou práce.

O čo ide?

Prítiahnutie, vyškolenie a udržanie si primerane kvalifikovaných pracovníkov VSRD je zásadnou výzvou. Dobré pracovné podmienky pôsobia ako silný stimul pre kvalifikovaných pracovníkov prijať zamestnanie. Ukazovateľom štrukturálnej kvality sa dostáva veľkej pozornosti najmä preto, že sa dajú regulovať alebo usmerňovať na celoštátnej úrovni. Jedným z rozhodujúcich momentov pre kvalitu pracovníkov je aj motivovanie a podpora pracovníkov, aby v praxi uplatňovali to, čo sa naučili v škole.

Účastníci Sympózia Európskej komisie o otázkach raného detstva (Európska komisia, 2009) dospeli k záveru, že mnohé zistenia výskumu naznačujú, že okrem prípravy a vzdelávania pedagógov, sú pre poskytovanie bezpečných a zdravých prostredí priaznivo vplyvujúcich na učenie detí dôležité aj pracovné podmienky pedagógov. Napriek týmto zisteniam sa sektor VSRD zvyčajne spája s relatívne nepriaznivými pracovnými podmienkami a slabým odmeňovaním, ktoré sú príčinou vysokej miery fluktuácie. Fluktuácia v zariadeniach VSRD často prekračuje 40% ročne, čo podkopáva kvalitu starostlivosti (Moon a Burbank, 2004).

Prečo vo VSRD záleží na pracovných podmienkach?

Výskum upozorňuje na skutočnosť, že schopnosť pracovníkov venovať pozornosť deťom a starať sa o nich ovplyvňuje nielen úroveň ich vzdelania a školenia ale aj ďalšie, externé, faktory ako napr. pracovné prostredie, plat a pracovné benefity (Shonkoff a Philips, 2000). Pracovné podmienky zásadným spôsobom vplyvajú na spokojnosť pracovníkov s prácou a ich schopnosť vykonávať pracovné úlohy, aj schopnosť nadviazať pozitívnu interakciu s deťmi, ponúknuť im dostatočnú pozornosť a stimulovať ich rozvoj.

Kontext a podmienky, v ktorých pedagógovia pracujú vplyvajú zásadne na stabilitu, citlivosť a interakcie s deťmi. V jednej zo štúdií sa zistilo, že nízke platy: i) vplyvajú na interakciu pracovníkov a detí a ii) priamo súvisia s vysokou mierou fluktuácie (Huntsman, 2008). Vysoká miera fluktuácie zas negatívne ovplyvňuje kvalitu VSRD, pretože poskytovanie starostlivosti je nestabilné a táto nestabilita vplyva na rozvoj dieťaťa. Keď sa v skupine detí pravidelne menia pracovníci, deti a pracovníci ťažšie nadväzujú stabilné vzťahy a zriedkavejšie dochádza k uspokojujúcim a stimulujúcim interakciám (CCI, 2006).

Výskum o vplyvoch pracovných podmienok na rozvoj dieťaťa nie je veľmi rozsiahly a jeho výsledky sa v určitých bodoch rozchádzajú. Príčinou je najmä komplexnosť vzťahov medzi počtom detí pripadajúcich na pedagóga, kvalifikáciami pracovníkov, kvalitou a typom poskytovania starostlivosti, ktoré sťažujú presné vymedzenie účinku konkrétnej črty pracovných podmienok (Sammons, 2010).

Čo je najdôležitejšie?

Po prvé je veľmi dôležité upozorniť na skutočnosť, že táto oblasť si vyžaduje rozsiahlejší výskum. Dostupné zistenia sa sústredia väčšinou na vplyv na spokojnosť pracovníkov než na rozvoj dieťaťa. Zistilo sa, že mnohé aspekty pracovných podmienok súvisia s kvalitou služieb VSRD, súvislosť medzi rozvojom dieťaťa však bola dokázaná iba pri malom počte

aspektov. Tabuľka 1.1 obsahuje prehľad zistení výskumu, ktoré upozorňujú na charakteristiky pracovných podmienok.

Tabuľka 1.1 Ktoré pracovné podmienky priaznivo ovplyvňujú kvalitu VSRD?

Optimálne pracovné podmienky	Oblasti zlepšenia	
	Služby VSRD	Výsledky/výstupy dieťaťa
1. Vysoký počet pracovníkov na dieťa a malé skupiny	X	X
2. Konkurenčné platy a benefity	X	nejasné
3. Primeraný rozvrh/pracovná záťaž	X	nejasné
4. Nízka miera fluktuácie pracovníkov	X	X
5. Stimulujúce a hravé fyzické prostredie	X	nejasné
6. Kompetentný a chápaný manažér zariadenia	X	nejasné

Pozn.: Oblasti zlepšenia, ktoré sú „nejasné“ ponúkajú príležitosť pre ďalší výskum VSRD.

Zdroj: Ackerman, 2006; Burchinal et al., 2002; De Schipper et al., 2004; De Schipper et al., 2006; De Schipper et al., 2007; Diamond a Powell, 2011; Huntsman, 2008; Litjens a Taguma, 2010; Loeb et al., 2004; Moon a Burbank, 2004; Sheridan a Shuster, 2001; Sheridan et al., 2009; Torquati et al., 2007.

Počet detí pripadajúcich na jedného pracovníka

Zistilo sa, že na kvalitu VSRD a dosahovanie lepších výsledkov detí priaznivo vplýva nižší počet detí na jedného pracovníka tzn. menšie skupiny detí (Burchinal et al., 2002, De Schipper et al., 2006; Huntsman, 2008; Torquati et al., 2007). Napriek tomu, že niektoré staršie štúdie dospeli k opačným výsledkom, váha dôkazov uprednostňuje záver, že na kvalitu v zariadeniach VSRD významne vplýva počet detí pripadajúcich na pracovníka (Huntsman, 2008). Zistenia o „kvalite“ by sme mohli zhrnúť nasledovne:

Lepšie interakcie medzi pracovníkmi a deťmi a menšia stresová záťaž pracovníkov

Menší počet detí na pracovníka je jedným z ukazovateľov lepších pracovných podmienok a menšieho stresu. Zistilo sa, že keď majú pedagógovia na starosti menej detí, dokážu im poskytovať väčšiu podporu (De Schipper et al., 2006). Menej detí na pracovníka zlepšuje pracovné podmienky v zariadeniach VSRD, pretože pedagóg môže venovať dostatočnú pozornosť rozvíjaniu a nadväzovaniu zmysluplných a láskyplných interakcií s deťmi. Naopak, čím je počet detí na pracovníka vyšší, tým viac času pracovníci vynakladajú na reštriktívnu a rutinnú komunikáciu s deťmi a menej na pozitívne verbálne interakcie (Litjens a Taguma, 2010; Rao et al., 2003).

Lepší rozvoj dieťaťa

Zistilo sa, že keď na pracovníka pripadá menej detí, deti sú kooperatívnejšie v aktivitách aj interakciách. Majú tendenciu dosahovať lepšie výsledky v kognitívnom a jazykovom hodnotení. Nižší počet detí na pracovníka zároveň podľa všetkého podporuje aj akademický rozvoj, i keď touto témou sa v poslednom čase nezaoberalo mnoho štúdií (Huntsman, 2008; Sylva et al., 2004). Obmedzením vyššie spomínaného výskumu je že, výsledky sú takmer výhradne korelačné a bolo uskutočnených iba veľmi málo experimentálnych štúdií. Chetty et al. (2011) vo svojej experimentálnej štúdii zistili, že i keď nižší počet detí na pracovníka

v skupine 3 – 4-ročných detí pozitívne ovplyvnil výsledky detí, nebol zaznamenaný žiadny dlhodobý účinok na výšku príjmov v dospelosti.

Celková kvalita prostredia VSRD sa však na neskorších príjmoch v dospelosti prejavila.

Malý počet detí na pracovníka sa považuje za dôležitý najmä pre najmladšie deti; dôkazy naznačujú, že najväčší prínos má malý počet detí v skupine dojčiat a batoliat (De Schipper, 2006). V nohých krajinách je počet detí pripadajúcich na jedného pracovníka regulovaný – od veľmi malého počtu pre najmenšie deti až po vyšší počet pre staršie deti (NICHD, 2002). Chýba však výskum zameraný na to, aký presný počet detí pripadajúcich na pracovníka najpriaznivejšie vplýva na spokojnosť učiteľa so zamestnaním, kvalitu VSRD a výsledky dieťaťa. Mnohí pedagógovia so zameraním na rané detstvo sú presvedčení, že pri deťoch do dvoch rokov pomer vyšší než 1:3 alebo 1:4 neumožňuje učiteľovi efektívne pracovať s každým dieťaťom (Litjens a Taguma, 2010).

Veľkosť skupiny

Vyššia procesná kvalita, i keď priamy efekt zostáva nejasný

Veľkosť skupín je často regulovaná - je predpísaný presný počet detí, ktorý môže byť do skupiny zaradený, a ktorý môže fungovať ako skupina pod dohľadom. Nie všetky štúdie dokladajú vplyv veľkosti skupiny na kvalitu VSRD: účinky sú často zanedbateľné a v analýzach, ktoré zahŕňajú aj ukazovateľ počtu detí na pracovníka, je zložitý faktor „veľkosti“ samostatne vyčlenený. Ďalším obmedzením výskumu zameraného na veľkosť skupiny je skutočnosť, že málokedy prihliada na miešanie rôznych vekových skupín, čo tiež môže byť významným faktorom (s homogénnymi skupinami sa pracuje jednoduchšie). Celkovým záverom výskumu je, že veľkosť skupiny vplýva na procesnú kvalitu (napr. na vzťah učiteľ-dieťa, komunikáciu učiteľa a rodiča). Ak učitelia vnímajú svoje pracovné podmienky ako príjemné, odrazí sa to v ich stimulujucejšom a láskyplnejšom správaní k deťom (Huntsman, 2008; Burchinal et al., 2002; Clarke-Stewart et al., 2002).

Kvalita triedy a spokojnosť pracovníkov so zamestnaním

Výskum naznačuje, že nielen počet detí na učiteľa ale aj počet dospelých v triede vplýva na kvalitu a spokojnosť s prácou. Kvalita prostredia v triede sa zvyšuje s každým ďalším prítomným dospelým. Keď učitelia pracujú v triedach spoločne, umožňuje im to vzájomne dohliadať na svoju prácu, konzultovať a diskutovať o pracovných problémoch (Goelman et al., 2006). Optimalizácia tímovej práce v zariadeniach VSRD si vyžaduje jednoznačné vymedzenie úloh a očakávaní. Zamestnávanie asistentov, ktoré malo vyriešiť problém veľkých skupín a príliš veľkého počtu detí na pedagóga, v súčasnej praxi všeobecne zlyháva (Chartier a Geneix, 2006; Finn a PannoZZo, 2004).

Odmena za prácu: plat a ostatné benefity

Vyššie platy a lepšie pracovné podmienky ovplyvňujú spokojnosť pracovníkov so zamestnaním, pracovnú motiváciu a nepriamo aj kvalitu vyučovania, starostlivosti a interakcií s deťmi (Huntsman, 2008; Moon a Burbank, 2004).

Nízke platy majú za následok nižšiu procesnú kvalitu pre rozvoj dieťaťa

Výskum naznačuje, že ak sú platy v zariadeniach VSRD príliš nízke, „ovplyvňuje to kvalitu najmä tak, že v prvom rade odrádza kvalifikovaných a zapálených jednotlivcov, aby vôbec uvažovali nad prácou v oblasti starostlivosti a vzdelávania v ranom detstve“ (Manlove a Guzell, 1997). Ako sme už spomínali vyššie, nízky plat úzko súvisí s vysokou fluktuáciou (Moon a Burbank, 2004), ktorá negatívne ovplyvňuje jazykový a socio-emocionálny vývin dieťaťa a vzťahy, ktoré si dieťa vytvára k pedagógom (Whitebook 2002; Torquati 2007). Nízke platy zároveň korelujú s vnímaním práce vo VSRD ako práce s nízkym statusom (Ackerman, 2006).

I keď platy pracovníkov VSRD vo väčšine krajín OECD nie sú vysoké (OECD, 2006), neplatí to pre všetky krajiny OECD. V škandinávskych krajinách, kde je podmienkou pre získanie zamestnania vo VSRD ukončenie bakalárskeho štúdia, pracovníci dostávajú vyššie platy a ich zamestnanie má vyšší status než v krajinách s nižšími platmi. Krajiny s duálnymi systémami majú často nižšie kvalifikačné nároky na pedagógov pre vekové skupiny veľmi malých detí (do 3 – 4 rokov) priznávajú im aj nižšie platy, naopak vyššie kvalifikačné nároky kladú na pedagógov pre vekové skupiny starších detí (od 3 – 4 rokov do predškolského veku), ktorí však aj dostávajú vyšší plat (a majú vyšší status).

Nefinančné stimuly prinášajú vyššiu spokojnosť s prácou a vyššiu procesnú kvalitu

Zistilo sa, že priaznivý vplyv na spokojnosť s prácou má aj počet dní dovolenky a náhrady, ktoré pracovníci VSRD dostávajú za nadčasové hodiny. Tento ukazovateľ zas spätne vplyva na kvalitu interakcie učiteľ-dieťa (Doherty et al., 2000).

Spoločenské postavenie a profesionálna identita

Dokonca ani vtedy, ak majú predškolskí učitelia vyššie postavenie v rámci sektoru, sa vo vonkajšom svete nemusia stretnúť s rovnakým ocenením, čoho sme svedkami v Dánsku a Švédsku (Berntsson, 2006). Pozdvihnutie hodnôt pripisovaných povolaniu a odstránenie rodových stereotypov si podľa všetkého bude vyžadovať zmenu „profesionálnej identity“ pracovníkov VSRD (OECD, 2006).

Miera fluktuácie

Stabilita v poskytovaní starostlivosti podľa zistení výrazne a konzistentne pozitívne ovplyvňuje výsledky dieťaťa (Loeb et al., 2004). V rôznych štúdiách z rozmanitých krajín vystupuje do popredia vysoká miera fluktuácie pracovníkov, ktorá sa pohybuje medzi 30 – 50 % ročne (Huntsman, 2008; Moon a Burbank, 2004).

Vyššia fluktuácia sa častejšie spája s nízkou kvalitou služieb a horšími výsledkami detí. Centrá s nízkou mierou fluktuácie pracovníkov sa zapájajú do vhodnejších a citlivejších interakcií s deťmi. Vysoká fluktuácia narúša kontinuitu starostlivosti. Moon a Burbank (2004) argumentujú, že ak je fluktuácia vysoká, deti trávajú omnoho menej času v zmysluplných činnostiach.

Zaťaženie

Veľké pracovné zaťaženie je spájané so stresovanými pracovníkmi. Za pracovné zaťaženie sa považuje počet odpracovaných hodín, naznačujúci jednak či si pracovníci dokážu svoj rozvrh zosúladiť s rodinným životom a jednak mieru fyzického zaťaženia. Veľké skupiny, príliš mnoho detí na jedného pracovníka a veľké pracovné zaťaženie sú potenciálnymi stresormi vplývajúcimi na pracovníkov VSRD. Stresovaní pracovníci spravidla nepodávajú dobré výkony. Niektoré zistenia výskumu poukazujú na účinky pracovnej záťaže na kvalitu VSRD a naznačujú, že výkonnosť pracovníkov vystavených veľkej záťaži je omnoho horšia než výkonnosť ich kolegov s menej intenzívnym rozvrhom (De Schipper et al., 2007).

Fyzické aspekty prostredia

Zistilo sa, že jedným z významných faktorov je prostredie ponúkajúce deťom bohaté možnosti na hru a učenie. Dostatočný priestor sa tiež považuje za prínosný pre zdravý vývin dieťaťa, ale presný vplyv fyzických aspektov nie je zatiaľ jednoznačne preukázaný. Národný inštitút Spojených štátov amerických pre zdravie a rozvoj dieťaťa (NICHD, 2002) odhalil významnú súvislosť medzi pozitívnym správaním počas poskytovania starostlivosti o deti a fyzickými charakteristikami prostredia napr. priestorovými nárokmi všeobecne, nástrojmi a materiálmi dostupnými v zariadení. Zistilo sa, že deti sú pokojnejšie v zariadeniach, kde majú dostatočný priestor.

Za takýto okolností aj pedagógovia používali vekovo vhodnejšie postupy a správali s primeranejšie veku detí.

Medzikultúrne štúdie kvality VSRD poukazujú na skutočnosť, že rozdielne podmienky súvisiace s fyzickým priestorom a počtom detí pripadajúcich na pedagóga vytvárajú aj rozdielne príležitosti pre pedagógov. Vo väčšom priestore sú učitelia schopní lepšie rozdeliť deti do menších skupín, čo vytvára lepšie podmienky na učenie a lepšie príležitosti na hru, oddych a učenie rozmanitými spôsobmi (Sheridan a Shuster, 2001; Sheridan et al., 2009). Otázkou primeranosti predpísaných priestorových nárokov sa výskum zaoberá iba ojedinele alebo takmer vôbec (Huntsman, 2008), a preto by bolo potrebné zamerať ďalší výskum aj na význam priestoru vo vývine dieťaťa.

Úloha manažéra v podpore profesijného rozvoja

Vedúci pracovníci zohrávajú významnú úlohu v tvorbe vhodných pracovných podmienok a podpore profesijného rozvoja. I keď časť pracovných podmienok upravujú predpisy, za zvyšok zodpovedá každé jedno zariadenie. Podľa zistení poskytovateľa VSRD, ktorí vytvárajú svojim zamestnancom lepšie pracovné podmienky zároveň ponúkajú aj lepšiu starostlivosť a vzdelávanie (Litjens a Taguma, 2010; Diamond a Powell, 2011).

Úloha manažérov zariadení VSRD je významná aj preto, že sú kľúčovým faktorom vo vytváraní priaznivých pracovných podmienok pre svojich podriadených. Podľa dostupných dôkazov pracovníci, ktorí nemajú dostatočnú profesijnú podporu zo strany vedenia zariadenia, sú menej spokojní so svojou prácou a vykonávajú svoje úlohy spojené s učením a starostlivosťou o deti horšie než ich kolegovia, ktorým sa dostáva podpory (Ackerman,

2006). Profesionálna podpora znamená, že zariadenie podporuje, podnecuje a dotuje profesionálny rozvoj, konajú sa tu pravidelné stretnutia pedagógov s vedením a kolegovia sa medzi sebou vzájomne podporujú a konzultujú (Ackerman, 2006). Význam nepretržitého profesionálneho rozvoja spočíva v tom, aby pedagógovia poznali najnovšie postupy podložené dôkazmi (stretnutia pedagógov, konferencie, workšopy, prax vykonávaná pod dohľadom atď.) potvrdzujú viaceré štúdie (Litjens a Taguma, 2010).

Aké sú implikácie politiky?

Investície do VSRD na zlepšenie pracovných podmienok

Zistenia výskumu naznačujú, že pracovníci spokojní so svojou prácou poskytujú lepšiu starostlivosť a sú lepšími pedagógmi. Významnými ukazovateľmi kvality z hľadiska vytvárania priaznivých pracovných podmienok sú veľkosť skupín a počet detí na učiteľa ako aj dostatočný čas a pozornosť, ktorú pedagógovia môžu venovať deťom pod ich dohľadom. Umožňujú to práve malé skupiny a menší počet detí pripadajúcich na jedného pracovníka. Kvalitu priaznivo ovplyvňuje aj dostatok času na plánovanie, dokumentovanie, analýzu a reflexiu – individuálnu alebo spoločnú – o práci s deťmi. Znižovanie počtu detí na jedného pedagóga a znižovanie skupín je však pomerne drahé. Napríklad zníženie počtu žiakov v priemernej triede z 15 na 10 si vyžaduje až 50% zvýšenie počtu učiteľov a teda aj učiteľských plátov. Navyše nie je jasné, aký pomer detí na jedného pedagóga alebo presne aká veľkosť skupiny sú najprínosnejšie alebo optimálne (Chetty et al., 2011).

Na zvýšenie kvality a statusu práce s deťmi v ranom veku by vlády mali uvažovať o zavedení rovnakých pracovných podmienok (platy, benefity a príležitosti na profesionálny rozvoj) pre rovnaké kvalifikačné úrovne v oblasti raného a primárneho vzdelávania. Starostlivejšie je potrebné pristupovať aj k školeniam a vzdelávaniu popri zamestnaní spojenému s kariérnym postupom a získavaním ďalších kvalifikácií (OECD, 2006).

Poskytovanie finančných a nefinančných stimulov na udržanie si kvalifikovaných pracovníkov

Odmena je jedným z významných faktorov tvorby dobrých pracovných podmienok. Zvýšenie platu s najväčšou pravdepodobnosťou prispeje k zníženiu miery fluktuácie a pritiahnutiu kvalifikovanejších pracovníkov. Navyše prispeje aj zvýšeniu spokojnosti so zamestnaním. Prosperitu pracovníkov zlepší aj poskytovanie nefinančnej podpory a stimulov, ktoré ich zároveň podnietia, aby sa ďalej profesionálne rozvíjali.

Fluktuácia by mala byť vítaná iba v prípade, že sa profesiou rozhodnú opustiť pracovníci najnižšej kvality; takáto prax otvára dvere pre vysokokvalifikovaných pedagógov. Najnovší výskum naznačuje, že „vytláčanie“ pracovníkov s najnižšou kvalitou sa premietne na dramatickom zlepšení výsledkov študentov (Hanushek, 2010).

Zvyšovanie povedomia manažérov zariadení VSRD

V oblastiach, ktoré nie sú striktné upravené predpismi, zohrávajú manažéri zariadení v tvorbe dobrých pracovných podmienok pre svojich podriadených významnú úlohu, čím

prispievajú k ich profesijnému rozvoju a umožňujú im rozširovať si kvalifikácie. Zvyšovanie povedomia v radoch manažérov o význame vytvorenia priaznivých pracovných podmienok a o samotnom postupe ich tvorby je významným momentom v zvyšovaní kvality VSRD (OECD, 2006).

Čo ešte nevieme?

Vzťah medzi pracovnými podmienkami a rozvojom dieťaťa

Dôkazy výskumu o vplyve pracovných podmienok na výstupy dieťaťa ešte v súčasnosti nie sú dostatočné. Štúdie sa zriedkakedy sústredia na pracovné podmienky ako na ústrednú tému výskumu. Výskumní pracovníci spájajú určité charakteristiky pracoviska (počet detí na pedagóga a odmeny pedagógov) s rozdielmi v kvalite programov a/alebo fluktuáciou pracovníkov a zriedkavejšie s mierou rozvoja dieťaťa (Whitebook, 2009). Výskum zameraný na to, ako pracovné podmienky vplyvajú na kvalitu VSRD a výstupy dieťaťa by mohol vrhnúť nové svetlo na význam pracovných podmienok.

Širší výskum toho, ktoré aspekty pracovných podmienok sú najdôležitejšie pre jednotlivé skupiny detí

Malý počet detí na pracovníka sa považuje za dôležitý pre všetky malé deti; dôkazy však naznačujú, že najväčší prínos má malý počet detí v skupine pre dojčatá a batolátá (De Schipper, 2006). Presná úloha priestoru pre tvorbu lepších pracovných prostredí a lepšie rozvoj dieťaťa tiež zostáva neodhalená, a úloha väčšieho počtu dospelých v zariadeniach VSRD nie je definovaná dostatočne na to, aby sa maximalizoval vplyv na výstupy detí. Navyše sa žiadne štúdie nezameriavajú špecificky na to, či pracovné podmienky (a ktoré ich aspekty) vplyvajú odlišne na rôzne skupiny detí napr. na deti prisťahovalcov alebo na ohrozené deti.

POZNÁMKY

- 1 V literatúre sa termínom „personál“ označujú pracovníci, ktorí vo VSRD pracujú priamo s deťmi. Na ich označenie sa používajú aj výrazy ako „učitelia“, „opatrovatelia“, „pedagógovia“, „kvalifikovaní pracovníci“, „poskytovatelia“ atď.
- 2 „Procesná kvalita“ označuje všetko to, čo deti zažívajú v rámci ich programov: to, čo sa deje v zariadení. „Obsahová kvalita“ špecificky označuje podstatu toho, čo sa vyučuje (napr. vzdelávací program).
- 3 „Nepretržitý profesijný rozvoj“ označuje školenia a ďalšie vzdelávanie absolvované popri zamestnaní. Litjens a Taguma (2010) uvádzajú jednoznačnú definíciu vzdelávania popri zamestnaní. Zahŕňa „všetky plánované programy príležitostí na vzdelávanie pre členov personálu poskytovateľov VSRD na účely zlepšenia výkonu jednotlivých pracovníkov v už priradených pozíciách“.

ZDROJE

- Ackerman, D. (2006), „The costs of being a child care teacher: Revisiting the problem of low wages“, *Educational Policy*, zv. 20, č. 1, s. 85-112.
- Berntsson, P. (2006), *Lararförbundet, forskollarare och statushöjande strategier: Ett konsperspektiv på professionalisering*, Göteborg: Department of Sociology, Göteborg University.
- Burchinal, M., D. Cryer, a R. Clifford (2002), „Caregiver training and classroom quality in child care centres“, *Applied Developmental Science*, zv. 6, č. 1, s. 2-11.
- Canadian Council on Learning (CCL) (2006), „Why is High-Quality Child Care Essential? The link between Quality Child Care and Early Learning“, *Lessons in Learning*, CCL, Ottawa.
- Chartier, A.-M. a N. Geneix (2006), „Pedagogical Approaches to Early Childhood Education“, paper commissioned for the EFA Global Monitoring Report 2007, *Strong Foundations: Early Childhood Care and Education*, Paříž.
- Chetty, R., J. N. Friedman, N. Hilger, E. Saez, D. Schanzenbach a D. Yagan (2011), „How does your kindergarten classroom affect your earnings? Evidence from project STAR“, *Quarterly Journal of Economics* (připravované).
- Clarke-Stewart, K. A., D. Lowe Vandell, M. Burchinal, M. O'Brien a K. McCartney (2002), „Do regulable features of child-care homes affect children's development?“, *Early Childhood Research Quarterly*, zv. 17, s. 52-86.
- De Schipper, E., M. Van IJzendoorn a L. Tavecchio (2004), „Stability in Center Day Care: Relations with children's well-being and problem behaviour in day care“, *Social Development*, zv. 13, č. 4, s. 531-550.
- De Schipper, E. J., M. J. Riksen-Walraven a S. A. Geurts (2007), „Multiple determinants of caregiver behaviour in child care centres“, *Early Childhood Research Quarterly*, zv. 22, s. 312-326.
- De Schipper, E. J., M. J. Riksen-Walraven a S. A. Geurts (2006), „Effects of Child— Caregiver Ratio on the Interactions between Caregivers and Children in Child-Care Centres: An Experimental Study“, *Child Development*, zv. 77, s. 861-874.
- Diamond, K. E. a D. R. Powell (2011), „An Iterative Approach to the Development of a Professional Development Intervention for Head Start Teachers“, *Journal of Early Intervention*, zv. 33, č. 1, s. 75-93.
- Doherty, G., D. S. Lero, Donna S., H. Goelman, A. LaGrange a J. Tougas (2000), *You bet I care!: A Canada-wide study on wages, working conditions, and practices in child care centres*, University of Guelph; Centre for Families, Work and Well-Being Canada, Ontario.

- Early, D. et al. (2007), „Teachers' Education, Classroom Quality, and Young Children's Academic Skills: Results from Seven Studies of Preschool Programs“, *Child Development*, zv. 78, č. 2, s. 558-580.
- Elliott, A. (2006), „Early Childhood Education: Pathways to quality and equity for all children“, *Australian Education Review*, Vol. 50, Australian Council for Educational Research.
- Európska komisia (2009), *Early Childhood Education and Care - key lessons from research for policy makers*, Správa NESSE Európskej komisie, Európska komisia, Brusel, Belgicko.
- Eurydice (2009), *Early Childhood Education and Care in Europe: Tackling Social and Cultural Inequalities*, Eurydice, Brusel.
- Finn, J. a G. Pannozzo (2004), „Classroom Organization and Student Behaviour in Kindergarten“, *The Journal of Education Research*, Heldref Publications.
- Fives, H. (2003), „What is Teacher Efficacy and How does it Relate to Teachers' Knowledge? A Theoretical Review“, Paper presented at the American Educational Research Association Annual Conference, Chicago.
- Fukkink, R. G. a A. Lont (2007), „Does training matter? A meta-analysis and review of caregiver training studies“, *Early Childhood Research Quarterly*, zv. 22, s. 294-311.
- Goelman, H., B. Forer, G. Doherty, D. S. Lero a A. LaGrange (2006), „Towards a predictive model of quality in Canadian child care centres“, *Early Childhood Research Quarterly*, zv. 21, č. 3, s. 280-295.
- Hanushek, E. (2010), „The Economic Value of Higher Teacher Quality“, NBER Working Paper, č. 16606.
- Howes, C., J. James a S. Ritchie (2003), „Pathways to effective teaching“, *Early Childhood Research Quarterly*, zv. 18, s. 104-120.
- Huntsman, L. (2008), *Determinants of quality in child care: A review of the research evidence*, Centre for Parenting and Research, NSW Department of Community Services.
- Hyson, M., H. B. Tomlinson a C. A. S. Morris (2009), „Quality improvement in Early Childhood Teacher Education: Faculty perspectives and recommendations for the future“, *Early Childhood Research and Practice*, zv. 11, č. 1.
- Johansson, E., a I. Pramling Samuelsson (2009), „To weave together: Play and learning in early childhood education“, *Journal of Australian Research in Early Childhood Education*, zv. 16, č. 1, s. 33-48.
- Litjens, I. a M. Taguma (2010), „Literature overview for the 7th meeting of the OECD Network on Early Childhood Education and Care“, OECD, Paríž.

- Loeb, S., B. Fuller, S.L. Kagan a B. Carroll (2004), „Child Care in Poor Communities: Early Learning Effects of Type, Quality, and Stability“, *Child Development*, zv. 75, č. 1, s.47-65.
- Manlove, E. E., a J. R. Guzell (1997), „Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12 Month turnover of child care centre staff“, *Early Childhood Research Quarterly*, zv. 12, č. 2, s. 145-167.
- Mitchell, L. a P. Cubey (2003), *Characteristics of professional development linked to enhanced pedagogy and children's learning in early childhood settings. Report for the New Zealand Ministry of Education. Wellington: NCER.*
- Moon, J. a J. Burbank (2004), „The early childhood education and wage ladder; a model for improving quality in early learning and care programs“, *Policy Brief, Economic opportunity Institute, Seattle WA.*
- NIEER (2004), "Better Teachers, Better Preschools: Student Achievement Linked to Teacher Qualifications", *Policy Brief, NIEER, New Jersey.*
- NICHD Early Child Care Research Network (2000), „Characteristics and quality of child care for toddlers and preschoolers“, *Applied Developmental Science*, zv. 4, č. 3, s. 116-135.
- NICHD Early Child Care Research Network (2002), „Child Care Structure>Process>Outcome: Direct and indirect effects of care giving quality on young children's development“, *Psychological Science*, zv. 13, s. 199-206.
- OECD (2005), *Teachers Matter. Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*, OECD, Paříž.
- OECD (2006), *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care*, OECD, Paříž.
- Pramling Samuelsson, I. and M. Asplund Carlsson (2008), „The playing learning child: Towards a pedagogy of early childhood“, *Scandinavian Journal of Educational Research*, zv. 52, č. 6, s. 623-641.
- Pramling, N. a I. Pramling Samuelsson (in press 2011), *Educational encounters: Nordic studies in early childhood didactics. Dordrecht, the Netherlands: Springer.*
- Rao, N., J. McHale a E. Pearson (2003), „Links between socialization goals and child rearing practices in Chinese and Indian mothers“, *Infant and Child development*, zv. 12, č. 5, s. 475-492.
- Sammons, P. (2010) „The EPPE Research Design: an educational effectiveness focus“ v: Sylva et al. (eds.), *Early Childhood Matters: Evidence from the Effective Pre-school and Primary Education project*, Routledge, Londýn/New York.
- Sheridan, S. (2001), „Quality Evaluation and Quality Enhancement in Preschool - A Model of Competence Development“, *Early Child Development and Care*, zv. 166, s. 7-27, (B).

- Sheridan, S., a K.-M. Schuster (2001), „Evaluations of Pedagogical Quality in Early Childhood Education - A cross-national perspective“, Department of Education, University of Gothenburg, Sweden, *Journal of Research in Childhood Education*, jeseň/zima 2001, zv. 16, č. 1, s. 109-124.
- Sheridan, S. (2009), „Discerning pedagogical quality in preschool“, *Scandinavian Journal of Educational Research*, zv. 53, č. 3, s. 245-261.
- Sheridan, S., I. Pramling Samuelsson a E. Johansson (eds.) (2009), *Barns tidiga larande. En tvärsnittsstudie av forskolan som miljö för barns larande [Učenie v ranom veku: prierezová štúdia predškolských zariadení ako prostredia pre učenie detí]*, Göteborg Studies in Educational Sciences, zv. 284, Göteborg, Švédsko: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Sheridan, S., J. Giota, Y.M. Han a J.Y. Kwon (2009), „A cross-cultural study of preschool quality in South Korea and Sweden: ECERS evaluations“, *The Early Childhood Research Quarterly*, zv. 24, s. 142-156.
- Shonkoff, J. P. a D. A. Phillips (2000), *From Neurons to Neighborhoods: The Science of Early Childhood Development*, National Academy Press, Washington DC.
- Siraj-Blatchford, I. (2010), v Sylva et al. (eds.), *Early Childhood Matters: Evidence from the Effective Pre-school and Primary Education project*, Routledge, Londýn/New York.
- Sommer, D., I. Pramling Samuelsson a K. Hundeide (2010), *Child perspectives and children's perspectives in theory and practice*, New York: Springer.
- Sylva, K. et al. (2004), *The Effective Provision of Pre-School Education (EPPE) Project: Final Report*, London: DfES and Institute of Education, University of London.
- Sylva, K. et al. (2010), *Early Childhood Matters: Evidence from the Effective Pre-school and Primary Education project*, Routledge, Londýn/New York.
- Torquati, J., H. Raikes a C. Huddleston-Casas (2007), „Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of centre-based child care and teachers' intention to stay in the early childhood profession“, *Early Childhood Research Quarterly*, zv. 22, č. 2, s. 261-275.
- Whitebook, M. (2002), *Working for worthy wages: The child care compensation movement 1970-2001*, Center for the Study of Childcare Employment, Institute for Research on Labour and Employment, UC Berkeley.
- Whitebook, M., D. S. Gomby, D. Bellm, L. Sakai a F. Kipnis (2009), *Effective teacher preparation in early care and education: Toward a comprehensive research agenda*, Center for the Study of Child Care Employment, Berkeley, CA.

KAPITOLA 2

AKÁ JE SITUÁCIA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE V POROVNANÍ S OSTATNÝMI KRAJINAMI?¹

Pracovníci VSRD v Slovenskej republike majú niekoľko zásadných výhod. Je tu zabezpečená platová parita pedagógov materských a základných škôl, pedagogické študijné programy ponúkajú štátni aj súkromní poskytovatelia, profesijný rozvoj je povinný a poskytuje ho široká škála rozmanitých poskytovateľov, v rôznych režimoch a o širokom spektre tém. Na nákladoch na školenie sa podieľajú pracovníci, štát a zamestnávateľia.

Budujúc na silných stránkach sa Slovenskej republike ponúka možnosť, aby ďalej zvyšovala kvalitu svojich pracovníkov VSRD. Prax zaužívaná v iných krajinách naznačuje možnosti ako sú: 1) revízia kvalifikačných požiadaviek; 2) poskytovanie väčších stimulov pracovníkom, aby sa ďalej profesijne rozvíjali; 3) poskytovanie väčších príležitostí na profesijný rozvoj, ktoré by lepšie odrážali spoločenské zmeny, napr. školenie personálu zamerané na rozvoj líderských zručností, spôsoby zavádzania IKT do VSRD; 4) revízia počtu detí pripadajúcich na pedagóga v materskej škole a opatrovateľských zariadeniach 5) zlepšovanie rodovej vyváženej v odvetví VSRD.

V Slovenskej republike je VSRD rozdelené na jasle pre deti vo veku od narodenia do troch rokov a materské školy, ktoré sa starajú o deti od troch rokov až po začiatok povinnej školskej dochádzky. Povinná školská dochádzka v Slovenskej republike začína po dovŕšení šiesteho roka, na rozdiel od Švédska a Fínska, kde začína od veku siedmich rokov. Vo Fínsku je oddelený rok pred začiatkom formálneho vzdelávania (určený pre šesťročné deti) od VSRD pre mladšie deti: šesťročné deti nastupujú do prípravného predškolského ročníka, ktorý je súčasťou VSRD.

Slovenské materské školy patria do referátu ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu, ale poskytovanie služieb v sektore starostlivosti o deti zabezpečujú najmä miestni poskytovatelia. Na rozdiel od toho, vo Fínsku a Švédsku existuje integrovaný systém VSRD, kde zodpovedá za vzdelávanie a starostlivosť o deti v celom vekovom rozsahu (od 0 – 7 rokov) jedno hlavné ministerstvo. Kvalifikačné nároky na pracovníkov VSRD závisia od ich funkcie, ale v podstate sú rovnaké pre všetkých zamestnancov v rámci celej vekovej skupiny (0 – 7 rokov).

Celkovo má Slovenská republika dobrý prístup k poskytovaniu a podpore profesijného rozvoja. Priestor na potenciálne úvahy sa ponúka najmä v súvislosti so školením a prípravou pracovníkov a s ich udržaním v zamestnaní.

Keďže starostlivosť o deti je v Slovenskej republike regulovaná najmä na miestnej úrovni, údaje pre tento sektor neboli poskytnuté v „Prieskume pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“ a preto v tejto časti údaje o niektorých aspektoch starostlivosti o deti chýbajú. S ohľadom na to sme aj pri stanovení silných stránok pracovníkov a pracovných podmienok a oblastí s priestorom na úvahu v Slovenskej republike museli vychádzať z praxe a predpisov platných pre materské školy. V niektorých prípadoch sa budeme zaoberať aj praxou referenčných krajín vo VSRD, najmä preto, aby sme upozornili na odlišné situácie a postupy v jednotlivých krajinách a poskytli Slovenskej republike materiál na úvahy aj o oblasti starostlivosti o deti (nielen v materských školách).

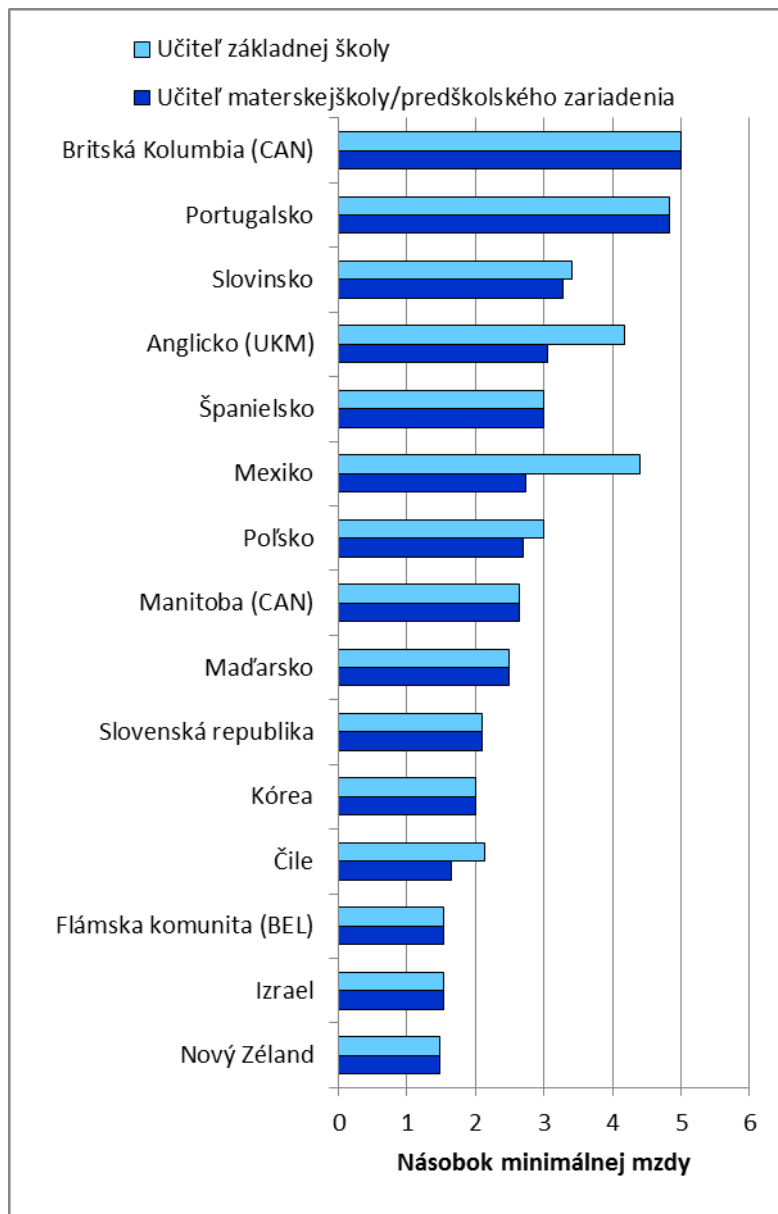
Silné stránky

Platová parita pedagógov materských a základných škôl

Mzda všetkých pracovníkov VSRD prevyšuje minimálnu mzdu stanovenú v jednotlivých krajinách. Medzi krajinami je však možné pozorovať výrazné rozdiely. Plat pedagógov materských škôl a predškolských zariadení je často omnoho vyšší než plat iných pracovníkov VSRD (obr. 2.1).

Učítelia materských škôl v Slovenskej republike (personál v učiteľských pozíciách) dostávajú plat vo výške 2,1 násobku minimálnej mzdy. Odmena učiteľov materských škôl je rovnaká ako odmena učiteľov základných škôl. Mnohé krajiny OECD v tejto iniciatíve začali nasledovať Slovenskú republiku.

Obrázok 2.1 Odmeňovanie pracovníkov VSRD



Zdroj: Sieť OECD pre VSRD, „Prieskum pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“, jún 2011.

Verejné a súkromné poskytovanie úvodného vzdelania

Úvodné vzdelanie poskytujú častejšie verejné než súkromné inštitúcie; je tomu tak najmä v prípade pracovníkov materských a predškolských zariadení (tabuľka 2.1). Súkromné inštitúcie obvykle ponúkajú programy úvodného vzdelávania v porovnaní s verejnými inštitúciami za vyššie poplatky. Existujú však aj výnimky, pretože súkromné inštitúcie môžu získať financovanie z verejných zdrojov.

V Slovenskej republike poskytujú úvodné vzdelanie pre pracovníkov materských škôl súkromné aj verejné inštitúcie. Fínsko ponúka verejné aj súkromné vzdelanie pre všetkých pracovníkov VSRD, vrátane pracovníkov na opatrovateľských pozíciách a pracovníkov rodinnej dennej starostlivosti. Vo Švédsku neexistuje žiadna súkromná inštitúcia ponúkajúca

úvodné vzdelanie pre pracovníkov VSRD: všetky vzdelávacie programy určené pracovníkom VSRD ponúkajú verejné inštitúcie.

Tabuľka 2. 1 Verejné a súkromné poskytovanie úvodného odborného vzdelania pre pracovníkov VSRD

	Pracovníci materských škôl alebo predškolských zariadení	Opatrovatelia (v zariadeniach poskytujúcich starostlivosť o deti)	Rodinní opatrovatelia (denná starostlivosť o deti v rodinách)
Verejné	Austrália, Rakúsko, Britská Kolumbia (KAN), Dánsko, Estónsko, Fínsko, Flámska komunita (BEL), Francúzska komunita (BEL), Georgia (USA), Nemecko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Japonsko, Kórejská republika, Luxembursko, Manitoba (CAN), Massachusetts (USA), Mexiko, Holandsko, Nový Zéland, Severná Karolína (USA), Nórsko, Oklahoma (USA), Poľsko, Portugalsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Škótsko (UK), Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Turecko	Austrália, Britská Kolumbia (CAN), Dánsko, Fínsko, Flámska komunita (BEL), Francúzska komunita (BEL), Nemecko, Maďarsko, Japonsko, Taliansko, Kórea, Manitoba (CAN), Mexiko, Holandsko, Nórsko, Poľsko, Portugalsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Škótsko (UKM), Španielsko, Švédsko	Austrália, Rakúsko, Dánsko, Fínsko, Nemecko, Manitoba (CAN), Poľsko, Portugalsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN)
Súkromné	Austrália, Britská Kolumbia (CAN), Estónsko, Fínsko, Flámska komunita (BEL), Georgia (USA), Nemecko, Taliansko, Kórea, Massachusetts (USA), Nový Zéland*, Severná Karolína (USA), Nórsko, Oklahoma (USA), Poľsko, Portugalsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Škótsko (UKM), Slovenská republika, Španielsko	Austrália, Britská Kolumbia (CAN), Fínsko, Francúzska komunita (BEL), Nemecko, Taliansko, Japonsko, Kórea, Nový Zéland*, Nórsko, Poľsko, Portugalsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Škótsko (UKM), Španielsko	Austrália, Rakúsko, Fínsko, Nemecko, Taliansko, Manitoba (CAN), Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN)

* Údaje pre Nový Zéland v segmente Súkromné poskytovanie - pracovníci materských škôl alebo predškolských zariadení, sa týkajú iba poskytovania úvodného vzdelávania pre *kaia*ko (učiteľov pre deti pôvodného/tichomorského obyvateľstva) a nie pre učiteľov materských škôl. Údaje o Súkromnom poskytovaní – Opatrovatelia sa týkajú iba úvodného vzdelávania pre vedúcich detských krúžkov.

Zdroj: Sieť OECD pre VSRD, „Prieskum pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“, jún 2011.

Povinný profesijný rozvoj

Povinný profesijný rozvoj je zárukou toho, že si pracovníci budú udržiavať aktuálne vedomosti o VSRD a rozvoji detí a stabilnú úroveň kvality. Profesijný rozvoj je častejšie povinný pre učiteľov materských škôl/predškolských zariadení než pre pracovníkov-opatrovateľov v zariadeniach poskytujúcich starostlivosť o menšie deti (Obr. 2.2, stĺpec A a B). V Slovenskej republike je profesijný rozvoj povinný pre učiteľov materských škôl. Vo Fínsku je povinný pre všetkých pracovníkov VSRD. Fínsko patrí medzi krajiny, v ktorých opatrovatelia poskytujúci starostlivosť v rodinách musia povinne absolvovať školenie popri zamestnaní (obr. 2.2, stĺpec C). Vo Švédsku nie sú pracovníci VSRD povinní absolvovať ďalšie školenia.

Podieľanie sa na nákladoch na profesijný rozvoj

Ak sa náklady na profesijný rozvoj v určitom pomere rozdelia medzi účastníka a inštitúciu, nie je účasť na ďalšom vzdelávaní pre účastníka natoľko finančne zaťažujúca a takýto prístup môže zároveň podporiť väčší záujem o ďalšie vzdelávanie. Náklady na školenia popri zamestnaní v Slovenskej republike, Fínsku a Švédsku sčasti hradí štát a sčasti zamestnávateľ a zamestnanec (obr. 2.2). Náklady na školenie opatrovateľov (v zariadeniach dennej starostlivosti) vo Fínsku znášajú štát a zamestnávateľ.

Obrázok 2.2 Financovanie profesijného rozvoja

<i>pracovníkov materských škôl a predškolských zariadení</i>			
	Vláda	Zamestnávateľ	Jednotlivec
Austrália	X	X	X
Rakúsko*	X	X	X
Belgicko (flámska aj francúzska časť)	X		
Česká republika**	X	X	X
Anglicko (UKM)	X		
Estónsko*	X	X	X
Fínsko*	X	X	X
Georgia* (USA)	X	X	
Maďarsko*	X		X
Írsko	X		
Izrael			X
Taliansko	X	X	X
Japonsko	X	X	X
Kórea*	X	X	X
Manitoba (CAN)	X	X	X
Mexiko*	X	X	X
Massachusetts (USA)	X	X	
Mexiko*	X		
Holandsko	X	X	X
Nový Zéland	X	X	
Severná Karolína* (USA)	X	X	X
Nórsko	X	X	
Oklahoma* (USA)	X		
Poľsko	X	X	X
Portugalsko	X	X	X
Ostrov Princa Eduarda* (CAN)	X	X	X
Slovenská republika*	X	X	X
Slovinsko*	X	X	X
Španielsko*	X	X	X
Švédsko	X	X	X
Turecko	X		X

<i>opatrovateľov v zariadeniach VSRD</i>			
	Vláda	Zamestnávateľ	Jednotlivec
Austrália	X	X	X
Rakúsko*	X	X	X
Belgicko (flámska aj francúzska časť)	X		
Britská Kolumbia* (CAN)	X	X	X
Česká republika		X	
Anglicko (UKM)	X		
Fínsko*	X	X	X
Maďarsko*	X		
Írsko			X
Izrael			X
Taliansko		X	X
Japonsko	X	X	X
Kórea*	X	X	X
Manitoba (CAN)	X	X	X
Mexiko*	X		
Holandsko	X	X	X
Nový Zéland	X	X	
Nórsko**	X	X	
Poľsko	X	X	X
Ostrov Princa Eduarda* (CAN)	X	X	X
Škótsko (UKM)	X	X	X
Španielsko*	X	X	X
Švédsko**	X	X	X

<i>opatrovateľov poskytujúcich domácu alebo rodinnú starostlivosť*</i>			
	Vláda	Zamestnávateľ	Jednotlivec
Fínsko*	X		
Flámska komunita (BEL)	X		
Francúzska komunita (BEL)	X		
Taliansko		X	X

* Účasť pracovníkov na odbornom vzdelávaní je povinná na individuálnej úrovni. V krajinách bez * je účasť na odbornom vzdelávaní dobrovoľná.

** V Českej republike je školenie povinné iba pre riaditeľov predškolských zariadení/materských škôl. Pre Nórsko sa údaje pre starostlivosť o deti týkajú pracovníkov s deťmi/mládežou. Pre Švédsko sa údaje o starostlivosti týkajú opatrovateľov.

Zdroj: Sieť OECD pre VSRD, „Prieskum pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“, jún 2011.

Profesijný rozvoj zahŕňa širokú škálu tém

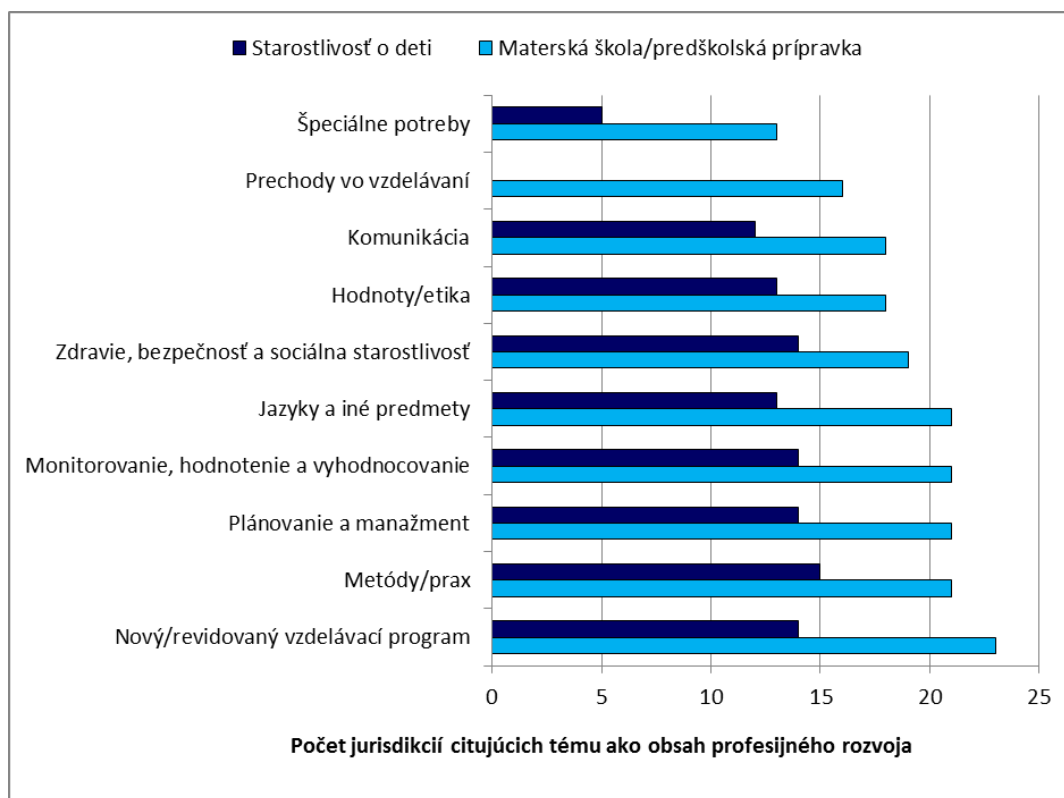
Ponuka tém v rámci profesijného rozvoja je bohatá (obr.2.3). V ranom vzdelávaní sa kladie dôraz predovšetkým na „nový alebo revidovaný vzdelávací program“ a v povolaniach súvisiacich so starostlivosťou o deti na „metódy a prax“. Medzi populárne témy patria plánovanie a manažment spolu s monitorovaním, hodnotením a vyhodnocovaním. Rozvíjanie manažmentu, plánovania a vodcovstva má pre kvalitu VSRD zásadný význam. Nedostatočne kohézna stratégia vodcovstva alebo dobrého manažmentu môže výrazne ohroziť kvalitu VSRD.

Najzriedkavejšie citovanou témou profesijného rozvoja sú špeciálne potreby. Školenie o prechodoch vo vzdelávaní sa zameriava väčšinou na pedagógov, ktorí pracujú so staršími deťmi vo veku blížiacom sa veku začiatku povinnej školskej dochádzky, najmä na učiteľov materských škôl/predškolských zariadení. Školenie zabezpečí hladký prechod z VSRD do základnej školy.

Profesijný rozvoj pre pracovníkov materských škôl v Slovenskej republike ponúka školenia o všetkých predmetoch zaradených do obr. 2.3, okrem špeciálnych potrieb. Švédsko sa

zameriava najmä na vzdelávací program a kurikulárne predmety, ale aj na stratégie monitorovania a hodnotenia. Vo Fínsku sú predmety uvedené v obr. 2.3 určené aj pracovníkom materských škôl aj opatrovateľom, s výnimkou predmetu prechodov vo vzdelávaní, ktorý je určený iba pedagógom raného vzdelávania.

Obrázok 2.3 Obsah profesijného rozvoja²



Pozn. 1: Krajiny si mohli vybrať z ponúknutého zoznamu tém a mali možnosť uviesť aj vlastné témy, ktoré sa v zozname neobjavili. Odpovede, ktoré uviedli „Iné“ bez špecifikovania témy, neboli do tabuľky zaradené.

Pozn. 2: Krajiny s integrovanými systémami VSRD, ktoré uviedli, že predmety profesijného rozvoja boli podobné pre celý sektor VSRD/vekový rozsah VSRD: odpovede sú zaradené aj do „starostlivosti o deti“ aj do „predškolské zariadenia/materské školy“ pretože obsah profesijného rozvoja sa týka celého vekového rozsahu VSRD, vrátane pracovníkov VSRD pre mladšie deti (tu označovaných ako „opatrovatelia“ resp. „pracovníci poskytujúci starostlivosť o deti“).

Zdroj: Sieť OECD pre VSRD, „Prieskum pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“, jún 2011.

Rozsiahla základňa poskytovateľov profesijného rozvoja

Výber poskytovateľov umožňuje pracovníkom, centrám a materským školám, ale aj úradom, zvoliť si medzi rôznymi formami poskytovania v závislosti od efektívnosti vynaložených nákladov a účelu.

V mnohých krajinách funguje široká škála poskytovateľov profesijného rozvoja, vrátane štátu, zamestnávateľov, univerzít/vysokých škôl a neštátnych inštitúcií. Profesionálny rozvoj pre učiteľov materských škôl/predškolských zariadení poskytujú najčastejšie univerzity alebo vysoké školy; pre pracovníkov starostlivosti o deti, opatrovateľov, sú poskytovateľmi najčastejšie neštátni poskytovatelia (obr. 2.4).

V Slovenskej republike ponúka možnosti profesijného rozvoja rozmanitá škála poskytovateľov, vrátane štátu, zamestnávateľov, univerzít a vysokých škôl a neštátnych

poskytovateľov. Keďže systémy vo Fínsku a Švédsku sú integrované, poskytovatelia profesijného rozvoja nerozlišujú medzi učiteľmi a opatrovateľmi. V oboch krajinách ponúkajú profesijný rozvoj univerzity/vysoké školy a neštátni poskytovatelia. Vo Fínsku poskytuje odborné školenia aj štát a zamestnávateľ. Vo Švédsku poskytujú odborné školenia zamestnávateľia.

Obrázok 2. 4 Poskytovanie profesijného rozvoja

Materské školy					Opatrovateľské centrá				
	Vláda	Zamestnávateľ	Univerzita/ vysoká škola	Neštátne inštitúcie		Vláda	Zamestnávateľ	Univerzita/ vysoká škola	Neštátne inštitúcie
Austrália		X		X	Austrália		X		X
Rakúsko	X	X	X	X	Rakúsko	X	X	X	X
Britská Kolumbia (CAN)	X	X	X	X	Britská Kolumbia (CAN)	X	X	X	X
Česká republika	X	X	X	X	Česká republika		X		
Dánsko			X		Dánsko	X			
Anglicko (UKM)	X		X	X	Anglicko (UKM)	X		X	X
Estónsko	X	X	X	X	Fínsko	X	X	X	X
Fínsko	X	X	X	X	Flámska komunita (BEL)			X	X
Flámska komunita (BEL)		X	X	X	Francúzska komunita (BEL)				X
Francúzska komunita (BEL)		X			Georgia (USA)	X		X	X
Georgia (USA)	X	X			Maďarsko	X		X	
Maďarsko	X		X		Izrael	X		X	X
Írsko	X				Taliansko	X			X
Izrael	X		X		Japonsko		X	X	X
Taliansko	X	X	X	X	Kórea	X	X	X	X
Japonsko	X	X	X	X	Massachusetts (USA)		X	X	X
Kórea	X	X	X	X	Manitoba (CAN)	X	X	X	X
Manitoba (CAN)	X	X	X	X	Mexiko	X	X		X
Massachusetts	X	X	X	X	Holandsko		X	X	X
Mexiko	X				Nový Zéland			X	X
Holandsko		X	X	X	Nórsko*	X	X	X	X
Nový Zéland			X	X	Poľsko		X	X	X
Severná Karolína (USA)	X	X			Ostrov Princa Eduarda (CAN)	X	X	X	X
Nórsko	X	X	X	X	Škótsko (UKM)	X	X	X	X
Oklahoma (USA)	X	X			Španielsko	X	X	X	X
Poľsko	X	X	X	X	Švédsko*		X	X	X
Portugalsko	X	X	X	X	Turecko	X			X
Ostrov Princa Eduarda (CAN)	X	X	X	X					
Škótsko (UKM)		X	X	X					
Slovenská republika	X	X	X	X					
Slovinsko	X	X	X	X					
Španielsko	X	X	X	X					
Švédsko		X	X	X					
Turecko	X		X	X					

*Pre Nórsko sa údaje pre starostlivosť o deti týkajú pracovníkov s deťmi/mládežou. Pre Švédsko sa údaje o starostlivosti týkajú opatrovateľov.

Pozn.: „Neštátne“ inštitúcie znamená inštitúty odbornej prípravy, cirkvi, komunitné organizácie atď.

Zdroj: Sieť OECD pre VSRD, „Prieskum pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“, jún 2011.

Poskytovanie profesijného rozvoja v rôznych formátoch

Rozmanité formáty príležitostí profesijného rozvoja umožňujú zapojenie väčšieho počtu pracovníkov. Napríklad online školenia môžu pritiahnúť viac účastníkov, pretože sa do nich dá zapájať z domu, podobne atraktívne sú aj semináre a workšopy, ktoré si vyžadujú krátkodobý vstup.

Rôzne formáty môžu mať rôzny účel a v závislosti od toho, čoho sa školenie týka a od potrieb pracovníkov, môže byť určitý formát vhodnejší než iný a v dôsledku aj efektívnejší než iný formát. Mentorovanie na pracovisku môže byť síce nákladné, ale

zároveň je aj veľmi efektívne, pretože sa v ňom používa individuálny prístup. Jednotlivé formáty sa vzájomne nevylučujú, naopak môžu sa vhodne dopĺňať. Väčšina krajín využíva prístup založený na priamom kontakte: vo VSRD sú populárne semináre, workšopy, školiace kurzy. Online školenia sa ponúkajú zriedkavejšie.

Slovenská republika ponúka semináre, workšopy, možnosti mentorovania na pracovisku a ako jedna z mála krajín aj možnosti online školenia. Fínsko ponúka profesijný rozvoj prostredníctvom seminárov, workšopov, mentorovania na pracovisku a kurzov formálneho vzdelávania, kým Švédsko uviedlo, že ponúka iba kurzy formálneho vzdelávania (tabuľka 2.2).

Tabuľka 2. 2 Formy a štruktúry príležitostí profesijného rozvoja

Profesijný rozvoj: formy a štruktúry príležitostí profesijného rozvoja			
	Forma/štruktúra	Druh pracovníkov	
		Pracovníci materských škôl alebo predškolských zariadení	Opatrovatelia (v zariadeniach poskytujúcich starostlivosť o deti)
Forma a štruktúra programu odbornej prípravy / školenia	Seminár alebo workšop	Austrália, Rakúsko, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Flámska komunita (BEL), Francúzska komunita (BEL), Izrael, Taliansko, Japonsko, Kórea, Massachusetts (USA), Manitoba (CAN), Mexiko, Holandsko, Nový Zéland, Severná Karolína (USA), Nórsko, Oklahoma (USA), Poľsko, Portugalsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Škótsko (UK), Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, a Turecko	Austrália, Rakúsko, Britská Kolumbia (CAN), Česká republika, Fínsko, Flámska komunita (BEL), Francúzska komunita (BEL), Izrael, Taliansko, Japonsko, Kórea, Massachusetts (USA), Manitoba (CAN), Mexiko, Holandsko, Nový Zéland, Nórsko*, Oklahoma (USA), Poľsko, Portugalsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Škótsko (UKM) a Španielsko
	Mentorovanie na pracovisku	Austrália, Rakúsko, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Flámska komunita (BEL), Georgia (USA), Írsko, Izrael, Taliansko, Japonsko, Kórea, Massachusetts (USA), Manitoba (CAN), Holandsko, Nový Zéland, Severná Karolína (USA), Nórsko, Oklahoma (USA), Poľsko, Portugalsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Škótsko (UK), Slovenská republika, Slovinsko a Španielsko	Austrália, Rakúsko, Britská Kolumbia (CAN), Česká republika, Dánsko, Fínsko, Flámska komunita (BEL), Georgia (USA), Izrael, Taliansko, Japonsko, Kórea, Massachusetts (USA), Manitoba (CAN), Holandsko, Nový Zéland, Nórsko*, Oklahoma (USA), Poľsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Škótsko (UKM) a Španielsko
	Online školenie	Austrália, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Georgia (USA), Írsko, Izrael, Taliansko, Japonsko, Kórea, Massachusetts (USA), Manitoba (CAN), Holandsko, Nový Zéland, Severná Karolína (USA), Nórsko, Poľsko, Portugalsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Slovenská republika a Španielsko	Austrália, Britská Kolumbia (CAN), Česká republika, Georgia (USA), Izrael, Taliansko, Kórea, Massachusetts (USA), Manitoba (CAN), Holandsko, Nový Zéland, Nórsko*, Oklahoma (USA), Poľsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Škótsko (UKM) a Španielsko
	Formálny kurz odbornej prípravy	Austrália, Rakúsko, Česká republika, Dánsko, Anglicko (UKM), Estónsko, Fínsko, Flámska komunita (BEL), Francúzska komunita (BEL), Georgia (USA), Izrael, Taliansko, Japonsko, Kórea, Massachusetts (USA), Manitoba (CAN), Mexiko, Holandsko, Severná Karolína (USA), Nórsko, Poľsko, Portugalsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Škótsko (UKM), Slovinsko a Španielsko	Austrália, Rakúsko, Britská Kolumbia (CAN), Česká republika, Anglicko (UKM), Fínsko, Flámska komunita (BEL), Georgia (USA), Izrael, Taliansko, Massachusetts (USA), Manitoba (CAN), Mexiko, Holandsko, Nórsko*, Oklahoma (USA), Poľsko, Ostrov Princa Eduarda (CAN), Škótsko (UKM) a Švédsko

*Pre Nórsko sa údaje pre starostlivosť o deti týkajú pracovníkov s deťmi/mládežou. Pre Švédsko sa údaje o starostlivosti týkajú opatrovateľov.

Zdroj: Sieť OECD pre VSRD, „Prieskum pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“, jún 2011.

Potenciálny priestor na úvahy

Kvôli obmedzeniam vyplývajúcim z našich pracovných metód sme nasledujúce potenciálne oblasti na úvahu identifikovali na základe teoretického medzinárodného porovnania bez názorov aktérov ako napr. bez návštevy krajiny.

Úvahy o kvalifikáciách pracovníkov VSRD

Tvorcovia politik môžu zabezpečiť kvalitu vzdelávania učiteľov nastavením minimálnych kvalifikačných požiadaviek alebo zvýšením akreditačných nárokov na programy prípravy učiteľov. Akreditácia je prostriedok, ktorý umožňuje, aby rozmanité programy prípravy učiteľov vo všeobecnosti napĺňali štandardy stanovené pre oblasť učiteľstva a zahŕňali prípravu na kľúčové zručnosti ako sú metodiky vyučovania, manažment triedy a hodnotenie študentov.

V krajinách OECD sa pracovníci VSRD zvyčajne rozdeľujú do piatich skupín (tabuľka 2.3).

Tabuľka 2. 3 Typy pracovníkov VSRD

Opatrovatelia	Kvalifikácie vychovávateľov sa v jednotlivých krajinách a službách veľmi líšia. Vo väčšine krajín musí mať opatrovateľ ukončené odborné vzdelanie, všeobecne na úrovni detskej sestry (vyššie stredné, odborné), ale viaceré štáty vyškolojú špecializovaných pracovníkov, ktorí po ukončení stredoškolského vzdelania absolvujú ešte jeden alebo dva roky odborného vysokoškolského nadstavbového vzdelávania.
Predškolský učiteľ (alebo učiteľ v materskej škole/ predškolskom zariadení)	Učitelia v predškolských zariadeniach musia mať vo všeobecnosti rovnakú úroveň vzdelania a absolvujú ho v rovnakých inštitúciách ako učitelia prvého stupňa základných škôl. S takýmto profilom sa stretávame v Austrálii, Kanade, Francúzsku, Írsku, Holandsku, Spojenom kráľovstve a USA. V niektorých z týchto krajín napr. v Holandsku získava učiteľ vzdelanie, ktoré mu umožňuje pôsobiť v predprimárnom aj primárnom školstve. V spolkových/federálnych krajinách sa vyskytujú odlišnosti aj medzi jednotlivými štátmi, ale prevládajúcim typom vzdelania je pedagogické so zameraním na prvý stupeň základnej školy (prípravenosť na začatie školskej dochádzky je hlavným cieľom raného vzdelávania).
Rodinní a domáci opatrovatelia	Rodinní a domáci opatrovatelia poskytujú starostlivosť v rodinných centrách alebo v domácnostiach. Tradične sa starostlivosť poskytuje v domácom prostredí. Do tohto prostredia prichádza kvalifikovaný/á registrovaný/á opatrovateľ/ka a stará sa o dieťa. Tento typ starostlivosti je najobvyklejší pre deti vo veku do troch rokov.
Pedagógovia	V škandinávskych krajinách a štátoch strednej Európy sa vyššie odborné alebo vysokoškolské vzdelanie pracovníkov zameriava skôr na služby pre deti v ranom veku než na učenie na základných školách. Pedagógovia môžu získať vzdelanie aj v iných oblastiach ako je napr. práca s mládežou alebo starostlivosť o seniorov. V niektorých krajinách sú pedagógovia hlavnými členmi personálu a zodpovedajú za starostlivosť o deti a ich vzdelávanie.
Pomocní pracovníci	V centrách pôsobí mnoho pomocných pracovníkov s rozmanitou úrovňou kvalifikácií. Na jednej strane tu pôsobia pomocní pracovníci, ktorí nemajú žiadne formálne vzdelanie v danej oblasti, na druhej strane napr. pomocní pracovníci v škandinávskych krajinách v predškolskom sektore často absolvujú aspoň niekoľko rokov odbornej stredoškolskej prípravy.

Zdroj: Sieť OECD pre VSRD, „Prieskum pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“, jún 2011; Databáza OECD o rodine, 2010.

V krajinách OECD majú pracovníci VSRD rozmanité kvalifikácie (podľa úrovni ISCED)³ (obr. 2.5). Krajiny s duálnym systémom väčšinou uviedli, že ich pracovníci v pedagogických pozíciách musia dosiahnuť najmenej kvalifikáciu na úrovni ISCED 5, pričom napr. pre opatrovateľov je požadovaná kvalifikácia minimálne na úrovni ISCED 3.

Slovenská republika rozlišuje medzi opatrovateľmi v jasliach, ktorí sa starajú o deti do troch rokov, a učiteľmi v materských školách na pozícii učiteľov, ktorí majú na starosti deti vo veku od troch do šiestich rokov. Vo Švédsku pracujú opatrovatelia a učitelia spoločne. Obidva typy pracovníkov, i keď s odlišnými zodpovednosťami, pracujú s deťmi v rovnakej vekovej skupine a v rovnakom prostredí.

Opatrovatelia v Slovenskej republike (rovnako aj vo Fínsku a Švédsku) musia mať kvalifikáciu minimálne na úrovni ISCED 3. Rovnaké požiadavky na minimálnu úroveň kvalifikácie ISCED sú v Slovenskej republike stanovené aj pre pracovníkov na učiteľských pozíciách vo VSRD, zatiaľ čo vo Fínsku a Švédsku musia učitelia mať vysokoškolské vzdelanie. Vo Fínsku je pomer vyššie a nižšie kvalifikovaných pracovníkov nastavený tak, že najmenej jedna tretina pracovníkov musí mať skončené vysokoškolské vzdelanie (bakalárske alebo kvalifikáciu na úrovni ISCED 5B), pričom títo pracovníci sú zaradení na pozície učiteľov. Ostatným sú pridelené pozície opatrovateľov (bude im zverená starostlivosť o deti) a musia preukázať kvalifikácie na úrovni ISCED 3.

Obrázok 2.5 Kvalifikačné úrovne ISCED pre jednotlivé druhy pracovníkov ECEC

Krajina	Vek							
	0	1	2	3	4	5	6	7
Austrália			Opatrovateľ (4) / Manažér starostlivosti (5)					
Rakúsko			Učiteľ materskej školy/predškolského zariadenia (5A)					
			Pedagóg materskej školy (4A)					
Belgicko (Flámska komunita)			Opatrovateľ v sektore starostlivosti o deti (3)					
		2,5r	Opatrovateľ v sektore vzdelávania (3)					
		2,5r	Učiteľ materskej školy/pedagóg (5B)					
Belgicko (Francúzska komunita)			Opatrovateľ (3)					
		2,5r	Predprimárny učiteľ(5)					
Kanada (Britská Kolumbia)			Pedagóg pre rané detstvo (3)			Učiteľ materskej školy (5A)		
Kanada (Manitoba)			Pedagóg pre rané detstvo (5B)			Učiteľ materskej školy (5)		
Kanada (Ostrov Princa Eduarda)			Rodinný opatrovateľ (3) / Opatrovateľ v centre (4)			Učiteľ materskej školy (4)		
Česká republika			Opatrovateľ (3)			Pedagóg (3)		
Dánsko			Pedagóg (5)					
Estónsko		1,5yr	Predškolský pedagóg (5)					
Fínsko			Opatrovateľ v materskej škole (2/3 pracovníkov musia mať najmenej úroveň 3)			Učiteľ materskej školy (5B)	Predprimárny učiteľ (5B)	
Nemecko			Opatrovateľ (3)			Pedagóg (4A)		
			Pedagóg špec. na rané detstvo alebo sociálnu pedagogiku (5)					
Maďarsko			Opatrovateľ(3)			Pedagóg (5)		
Írsko						Predprimárny učiteľ (5)		
Izrael			Učiteľ VRD (5)			Predprimárny učiteľ (5)		
Taliano			Pedagóg (opatrovateľské zariadenia) (5B)			Predprimárny učiteľ (6)		
Japonsko			Učiteľ materskej školy (5B)					
Kórea			Opatrovateľ (3)			Predprimárny učiteľ (5)		
Luxembursko						Predprimárny učiteľ/pedagóg (5B)		
Mexiko			Učiteľ VSRD pre pôvodné obyvateľstvo (3)			Predškolský učiteľ pre pôvodné obyvateľstvo (3)		
			VRD/predškolský učiteľ (5)					
Holandsko			Opatrovateľ (starostlivosť v zariadeniach) / Úradný opatrovateľ (3)					
			Vedúci skupiny (3)			Učiteľ materskej/základnej školy (4)		do 12 rokov
Nový Zéland			Vedúci centra (3)					
			Kvalifikovaný učiteľ VSRD / Učiteľ materskej školy (5B)					
			Učiteľ pre deti tichomorského/pôvodného obyvateľstva (Kaiako) (5B)					
Nórsko			Opatrovateľ/pracovník pre mládež (3)					
			Pedagogický vedúci (materská škola/rodinná materská škola) / Vedúci učiteľ (5A)					
Poľsko			Opatrovateľ (3)			Učiteľ materskej školy(5)		
Portugalsko						Predškolský učiteľ(5A)		
Slovenská republika			Pestúnka/dets.sestra v jasliach(3B)			Učiteľ materskej školy (3)		
Slovinsko			Rodinný opatrovateľ(3)					
			Predškolský učiteľ (5B)					
Španielsko			Učiteľ raného vzdelávania (5B)			Predškolský učiteľ(5A)		
Švédsko			Opatrovateľ (3)					
			Predškolský učiteľ (5A)					
Turecko						Predškolský učiteľ (5A)		
Spojené Kráľovstvo			Opatrovateľ (5)					
						Predškolský učiteľ (5)		
USA (Georgia, Massachusetts, Severná Karolína, Oklahoma)						Predškolský učiteľ (5)		

	Pracovníci v sektore starostlivosti o deti
	Pedagogickí pracovníci v sektore vzdelávania alebo v integrovaných systémoch vzdelávania a starostlivosti
	Povinná školská dochádzka

Pozície pracovníkov s minimálnymi požadovanými úrovňami ISCED v zátvorke
Zdroj: Sieť OECD pre VSRD, „Prieskum pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“, jún 2011.

Úvahy o stimuloch pre zapojenie sa do profesijného rozvoja

Na zapájanie sa pracovníkov do profesijného rozvoja vplývajú aj stimuly ako sú pomoc s krytím nákladov, finančná podpora určená na pokrytie straty platu v čase účasti na školení, možnosť získať vyššiu kvalifikáciu, podpora vo forme poskytnutia voľna pre účasť na školení alebo zvýšenie platu či iná forma kariérneho postupu po absolvovaní školenia.

Najčastejšie používaným stimulom na podporu účasti na profesijnom rozvoji vo VSRD je finančná podpora na pokrytie nákladov na vzdelávanie, po ňom nasledujú získanie vyššej kvalifikácie a poskytovanie voľna pracovníkom zapojeným do aktivít profesijného rozvoja. Viac stimulov sa poskytuje pracovníkom materských škôl/predškolských zariadení než opatrovateľom a poskytovateľom dennej starostlivosti v rodinách (tabuľka 2.4).

Pracovníkom v materských školách v Slovenskej republike sú ako stimuly na zvýšenie účasti na profesijnom rozvoji ponúkané finančná podpora na pokrytie časti strateného platu, získanie vyššej kvalifikácie alebo kariérny postup či zvýšenie platu. Vo Fínsku a Švédsku sú finančná podpora na pokrytie nákladov, krytie čiastočnej straty platu a získanie vyššej kvalifikácie či poskytnutie študijného voľna ponúkané všetkým pracovníkom vo VSRD (v opatrovateľských aj učiteľských pozíciách). Fínsko a Švédsko teda ponúkajú viac stimulov pre zapojenie sa do profesijného rozvoja. Pre zvýšenie zapájania sa pracovníkov VSRD do profesijného rozvoja, najmä pracovníkov na opatrovateľských pozíciách, by Slovenská republika mala uvažovať o zavedení ďalších stimulov.

Tabuľka 2. 4 Stimuly pre pracovníkov VSRD podporujúce ich zapojenie sa do profesijného rozvoja

Profesijný rozvoj: stimuly pre pracovníkov VSRD podporujúce ich zapojenie sa do profesijného rozvoja

Podľa druhu poskytovania starostlivosti

Krajina	Finančná podpora na úhradu nákladov na prípravu/školenia		Finančná podpora vo forme krytia časti platu		Cesta k získaniu vyššej kvalifikácie ¹		Študijné voľno ²		Vyšší plat/kariérny postup	
	Starostlivosť o deti	Predškolské zariadenia	Starostlivosť o deti	Predškolské zariadenia	Starostlivosť o deti	Predškolské zariadenia	Starostlivosť o deti	Predškolské zariadenia	Starostlivosť o deti	Predškolské zariadenia
Austrália	X	X								
Rakúsko	X	X					X	X		
Britská Kolumbia (CAN)*	X	X	X				X	X	X	X
Česká republika	X	X				X		X		
Dánsko						X		X		X
Anglicko (UKM)	X	X			X	X				
Estónsko		X						X		X
Fínsko	X	X	X	X	X	X	X	X		
Flámska komunita (BEL)		X				X		X		
Francúzska komunita (BEL)	X	X		X	X			X		
Georgia (USA)		X			X					
Nemecko							X	X	X	X
Maďarsko	X	X								
Taliansko							X	X		

Japonsko	X	X		X		X		X	
Kórea	X	X							X
Manitoba (CAN)	X	X	X		X	X	X		X
Massachusetts (USA)		X					X		
Mexiko	X	X							X
Holandsko	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Nový Zéland	X	X			X	X			
Severná Karolína (USA)		X							
Nórsko*	X	X			X	X			
Oklahoma (USA)									
Poľsko	X	X			X	X	X	X	X
Portugalsko		X		X		X		X	X
Ostrov Princa Eduarda (CAN)*		X				X			X
Škótsko (UKM)					X				
Slovenská republika				X		X			X
Slovinsko	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Španielsko	X	X			X	X	X	X	X
Švédsko*	X	X	X	X	X	X	X	X	
Turecko						X			X

* V Britskej Kolumbii (KAN) sa stimuly pre zapojenie do profesijného rozvoja môžu u jednotlivých zamestnávateľov líšiť. Pre Nórsko sa údaje pre starostlivosť o deti týkajú pracovníkov s deťmi/mládežou. Údaje pre Ostrov Princa Eduarda (CAN), sa týkajú pracovníkov VSRD na vstupnej úrovni. Pre Švédsko sa údaje o starostlivosti týkajú opatrovateľov.

Pozn.: „Cesta k získaniu vyššej kvalifikácie/získanie vyššej kvalifikácie“ označuje možnosť získania vyššej kvalifikácie prostredníctvom profesijného rozvoja. V niektorých krajinách pracovníci VSRD nemajú možnosť získať vyššie kvalifikácie; v iných sú naopak vyššie kvalifikácie dostupné a je možné ich získať prostredníctvom profesijného rozvoja. „Študijné voľno“ znamená uvoľnenie z práce pre účasť na profesijnom rozvoji a dočasné zaistenie náhrady za uvoľneného pracovníka.

Zdroj: Sieť OECD pre VSRD, „Prieskum pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“, jún 2011

Úvahy o oblastiach rozvoja v odozve na meniace sa potreby alebo spoločenské zmeny

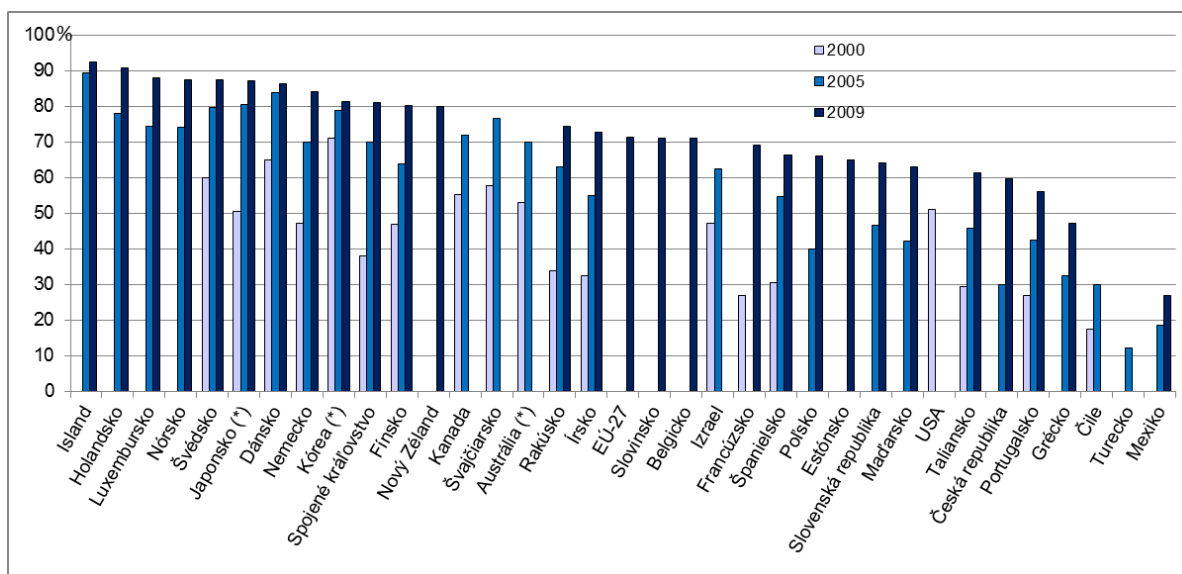
IKT

V posledných 40 rokoch sme zaznamenali obrovský pokrok v oblasti informačných a komunikačných technológií (IKT). IKT sa stali súčasťou nášho každodenného života. V období rokov 2000-2009 rapídne vzrástol počet užívateľov počítačov v krajinách OECD, i keď medzi jednotlivými krajinami sú zreteľné určité rozdiely. V Slovenskej republike sa podiel domácností s prístupom k počítaču zvýšil zo 45% v roku 2005 na 65% v roku 2009, čo naznačuje rapídne zvýšenie používania počítačov v domácnostiach. Vo Fínsku a Švédsku malo v roku 2009 prístup k počítaču viac než 80% domácností (obr. 2.6).

IKT zásadne prispieva k rozvoju zručností dieťaťa, pomáha deťom s vizualizáciou abstraktných pojmov aj pri učení čítania. Navyše podporuje rozvoj technických zručností dieťaťa. S ohľadom na to, že počítače sa stále viac používajú v domácnostiach a školách a zohrávajú stále významnejšiu úlohu v bežnom živote ľudí ako aj na skutočnosť, že od detí sa očakáva, že budú mať aspoň minimálne zručnosti IKT v čase vstupu na trh práce, aj od pracovníkov VSRD a vyšších úrovní vzdelávania sa očakáva, že budú integrovať používanie IKT do svojej odbornej praxe a udržiavať si aktuálne vedomosti o vývoji a možnostiach používania IKT. Keďže deti sa s IKT stretávajú už od veľmi útleho veku a prispieva k ich rozvoju, z IKT sa postupne stáva predmet profesijného rozvoja pre pracovníkov VSRD.

Obrázok 2.6 Používanie IKT v domácom prostredí (vrátane PC, laptopov a prenosných zariadení)

Domácnosti s prístupom na internet z domu ako percento všetkých domácností



Pozn.: Všeobecne údaje pochádzajú z Prieskumu EÚ o používaní IKT v domácnostiach, ktorý zahŕňal členské štáty EÚ, Island, Nórsko a Turecko. Údaje sa týkajú prvého štvrtroka referenčného roka. Pre českú republiku sa údaje týkajú štvrtého štvrtroka referenčného roka. Odkaz na štatistiku: <http://dx.doi.org/10.1787/888932321530>

Zdroj: OECD, Databáza IKT a Eurostat, Prieskum Spoločenstva o používaní IKT v domácnostiach a jednotlivcami, júl 2010.

Líderstvo

Napriek tomu, že v mnohých krajinách OECD sa stále nájazývajúcejšie prejavuje potreba rozvoja vodcovských zručností, vodcovstvu sa dostáva iba občasného záujmu teoretikov a výskumných pracovníkov v oblasti raného detstva. Navyše v radoch manažérov a pracovníkov VSRD vládne nedostatočné povedomie o význame a dôležitosti vodcovských zručností. Vodcovstvo však zohráva veľkú úlohu z pohľadu kvality VSRD aj kvality pracovníkov, pretože len silné vedenie dokáže posilniť výkonnosť pracovníkov a podnietiť ich, aby sa zapájali do nepretržitého profesijného rozvoja. Otázka vodcovstva sa javí ako zásadná v Slovenskej republike, kde za programy starostlivosti o deti väčšinou zodpovedajú jednotliví poskytovatelia.

Úvahy o pracovných podmienkach v jasliach a opatrovateľských službách: počet detí pripadajúcich na jedného pracovníka

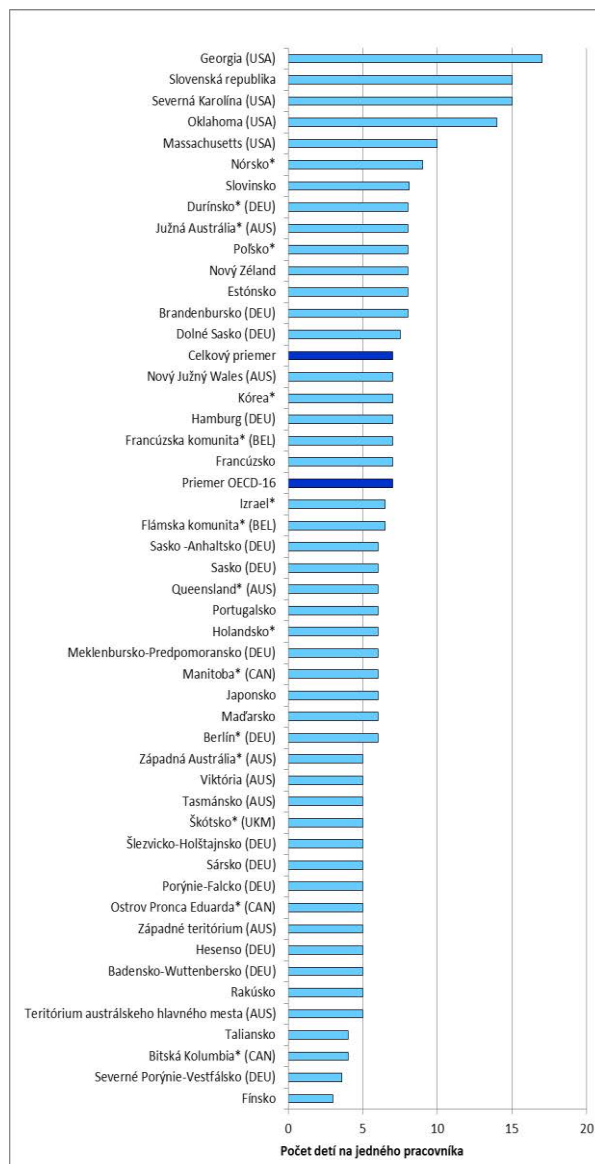
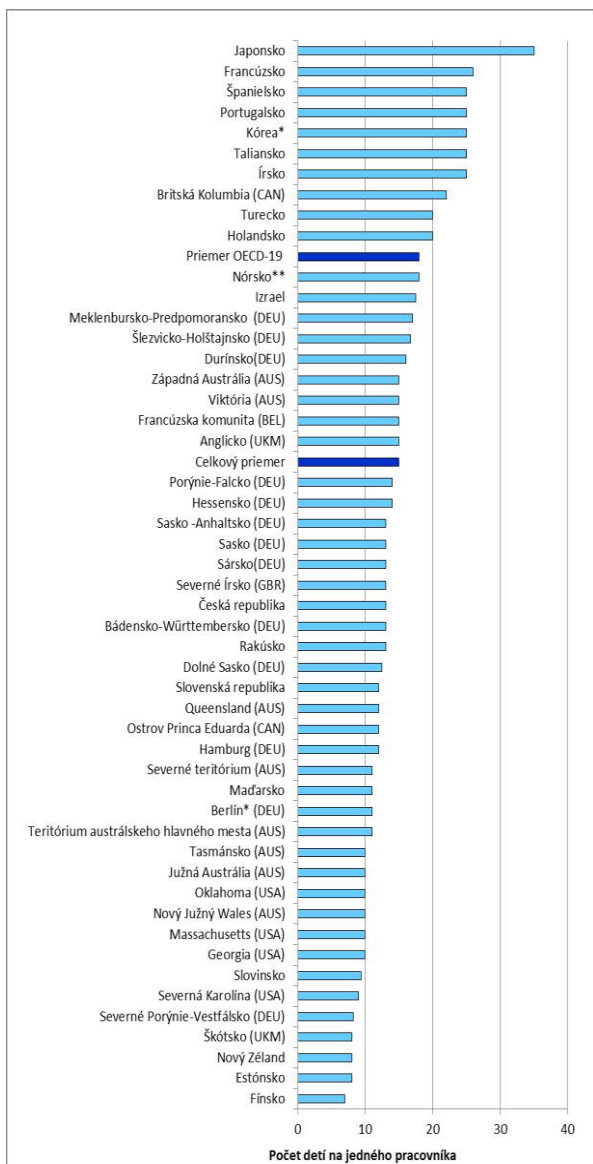
Pracovné podmienky ovplyvňujú úroveň výkonu povolania. Navyše, ak sú pracovné podmienky priaznivé, môžu pritiahnúť do sektora VSRD viac kvalifikovaných pracovníkov, ktorí tam nielen prídu, ale aj zostanú pracovať. V procese určovania optimálneho pracovného prostredia pre pracovníkov VSRD zohráva dôležitú úlohu aj počet detí pripadajúcich na jedného pracovníka.

Jednotlivé krajiny stanovujú odlišné minimálne štandardy pre pracovníkov s mladšími deťmi a pre pracovníkov so staršími deťmi. Čím menej detí na pracovníka pripadá, tým intenzívnejšie a aktívnejšie sa medzi nimi a pracovníkmi môže rozvíjať interakcia.

Prevláda tendencia, že na deti v materských školách a prípravkách (teda deti vo vyššom vekovom rozpätí⁴) pripadá menej pedagogických pracovníkov (na jedno dieťa) než v prípade opatrovateľských centier (teda kategóriu detí vo veku od nula do troch rokov⁵) (obrázok 2.7). Takýto stav zodpovedá aj zisteniam výskumu, že bližší dohľad a starostlivosť sú dôležitejšie pre mladšie deti než pre staršie. V 19 krajinách⁶ OECD je v priemere predpísané, že na pedagogického pracovníka materskej školy alebo predškolskej prípravky môže pripadať najviac 18 detí, zatiaľ čo na jedného pracovníka poskytujúceho starostlivosť o deti v opatrovateľskom zariadení môže pripadať najviac sedem detí.

V Slovenskej republike je stanovený pomer 1:12 pre materské školy (deti vo veku 3 – 6 rokov) a 1:15 pre opatrovateľské zariadenia. I keď v materských školách na Slovensku je pomer všeobecne priaznivejší, počet detí na pracovníka je napriek tomu vyšší než v iných krajinách OECD: najpriaznivejší pomer spomedzi respondentských krajín je stanovený vo Fínsku, kde na jedného pracovníka v najmladšom vekovom rozpätí pripadajú štyri deti a na pracovníka v predškolskej prípravke sedem detí (staršie deti). Švédsko je jednou z mála krajín, ktoré nestanovujú počet detí na pracovníka, napriek tomu je tu reálny pomer veľmi nízky.

Obrázok 2.7 Regulovaný maximálny počet detí pripadajúcich na jedného pracovníka vo VSRD



* Jurisdikcie so samostatnými predpismi pre pomer počtu detí/pracovník pre rôzne vekové skupiny, údaje uvedené na základe: 3-6-ročných detí navštevujúcich zariadenia na 5-7 hodín denne v Berlíne; a 4-ročných detí v Kórei.

** Údaje pre Nórsko sa týkajú iba kvalifikovaných učiteľov materských škôl, i keď predpis stanovuje, že ak sa v materskej škole vyskytujú aj iní pracovníci, počet detí pripadajúcich na jedného pracovníka je v skutočnosti nižší. Údaj pre Nórsko vychádza z predpisu pre 3-6-ročných.

* Jurisdikcie so samostatnými predpismi pre rôzne vekové skupiny, údaje uvedené na základe: Berlín (DEU), 2-3-roční (navštevujúci 5-7 hodín denne); Britská Kolumbia (CAN), 0-3-roční; Izrael, 2-3-roční; Japonsko, 1-2-roční (i keď táto krajina má stanovené rôzne pomery pre jednotlivé vekové skupiny: pomer pre vek 0 je 1:3; vek 1-2, 1:6; vek 3, 1:20; a vek 4, 1:30 – do obrázku sú zaradené iba údaje o 1-2-ročných); Kórea, 2-roční; Manitoba (CAN), 2-3-roční; Holandsko, 2-3-roční; Nórsko, 0-3-roční; Ostrov Princa Eduarda (CAN), 2-3-roční; Queensland (AUS) 2-3-roční; Škótsko (UKM), 2-3-roční; Durínsko (DEU), 2-3-roční; Západná Austrália (AUS), 2-3-roční. V Poľsku, ak sa v herni nachádza aj postihnuté dieťa, je pomer stanovený na 1:5.

**Iba dotované zariadenia

Pozn.: Krajiny, ktoré v prieskume nahlásili pomer počtu detí pripadajúcich na jedného pracovníka namiesto minimálnych požiadaviek, neboli zaradené do grafov, pretože priemery nepredstavovali regulovanú minimálnu požiadavku. Ak boli nahlásené pomery ako maximálny počet detí pripadajúcich na viacerých pracovníkov (napr. 2:15), na základe tohto údaje bol vypočítaný počet detí pripadajúcich na jedného pracovníka zaradený do grafu (napr. pomer 2:15 bol prepočítaný na 1:7,5).

Zdroj: Databáza OECD o vzdelávaní, jún 2011.

Poznámky k skupine A: Priemer OECD-19 vychádza iba z údajov vykázaných pre krajiny OECD, nie sú tu začlenené regióny ani územia, a je vypočítaný podľa údajov nahlásených nasledujúcimi štátmi: Rakúsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Maďarsko, Írsko, Izrael, Taliansko, Japonsko, Kórea, Holandsko, Nový Zéland, Nórsko, Portugalsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko a Turecko.

Poznámky k skupine B: Priemer OECD-16 vychádza iba z údajov vykázaných pre krajiny OECD, nie sú tu začlenené regióny ani územia, a je vypočítaný podľa údajov nahlásených nasledujúcimi štátmi: Rakúsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Maďarsko, Izrael, Taliansko, Japonsko, Kórea, Holandsko, Nový Zéland, Nórsko, Poľsko, Portugalsko, Slovenská republika a Slovinsko.

Celkový priemer vychádza z údajov všetkých krajín a jurisdikcií zaradených do danej skupiny.

Zdroj: Sieť OECD pre VSRD, „Prieskum pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“, jún 2011.

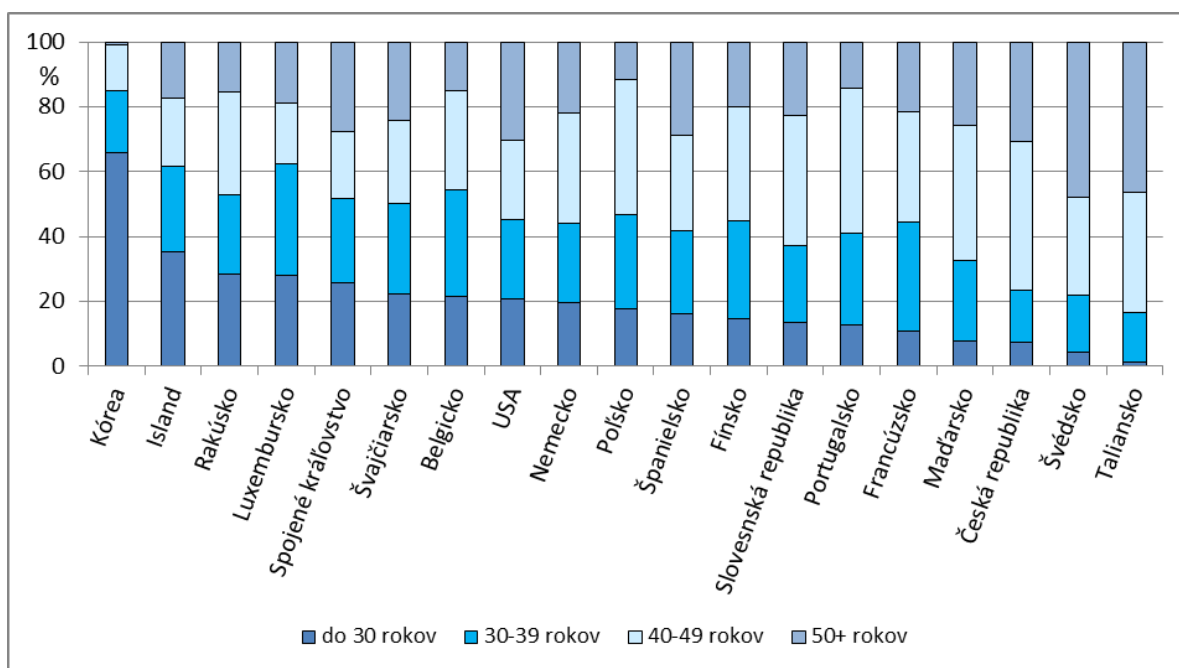
Starnúce pracovné sily

Veková distribúcia učiteľov predprimárneho vzdelávania sa v jednotlivých krajinách OECD líši, najmä v skupine 30-ročných a 50+ ročných pracovníkov (obr. 2.8).

V Slovenskej republike a vo Fínsku má menej než 30 rokov približne 15% predprimárnych pracovníkov. Na rozdiel od toho do vekovej skupiny 40+ patrí na Slovensku 60% a vo Fínsku 50% pracovníkov. Aj tieto dva údaje zďaleka nedosahujú priemer vo Švédsku, kde je vo veku nad 40 rokov až 78% pracovníkov. Priemerný vek pracovníkov materských škôl na Slovensku je 47,5 roka (obr. 2.10).

Starnutie pracovníkov VSRD môže súvisieť s neatraktívnosťou práce v tomto sektore, kde je plat často nízky a nie sú k dispozícii možnosti na kariérny postup. Môže to naznačovať aj vysokú fluktuáciu pracovníkov, kedy mladí ľudia krátko pracujú vo VSRD a rýchlo sa presúvajú niekam inam.

Obrázok 2.8 Veková distribúcia učiteľov predprimárneho vzdelávania



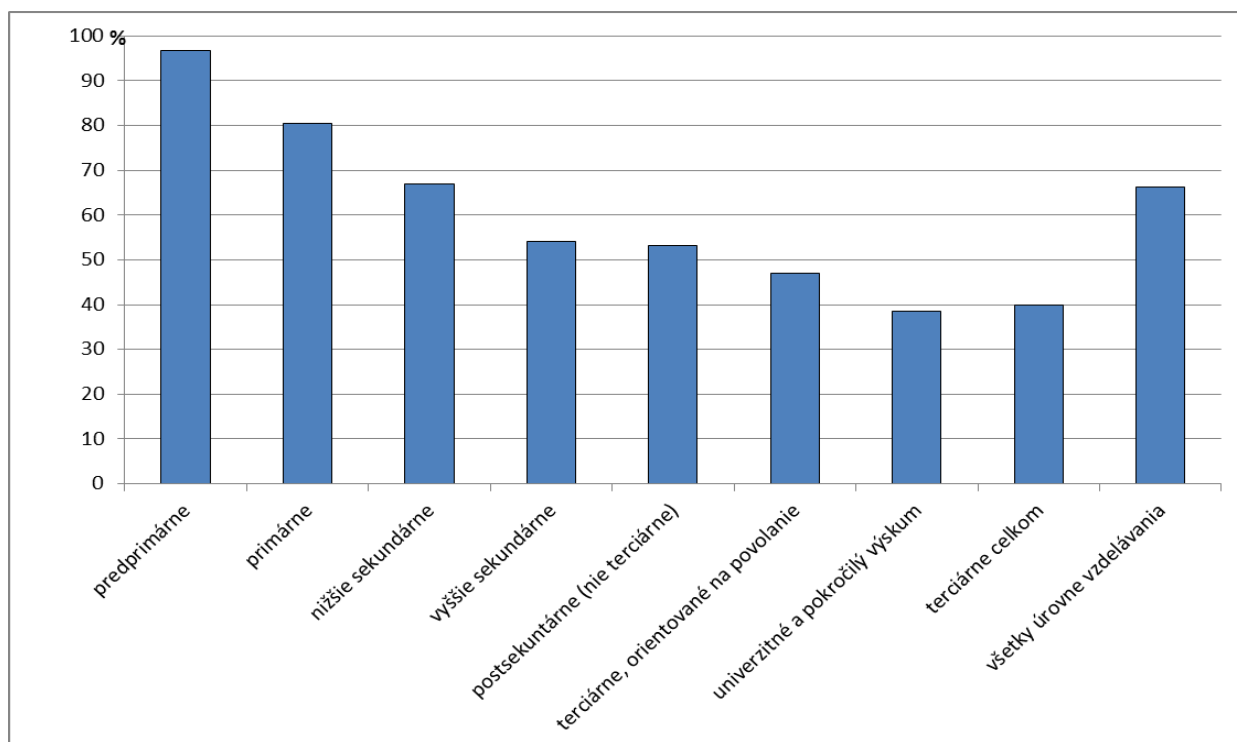
Zdroj: Databáza OECD o vzdelávaní, jún 2011.

Rodovo charakterizované odvetvie

Mnohé krajiny vyslovujú znepokojenie ohľadom nízkej miery zapojenia pedagógov – mužov. Pohľad na úrovne vzdelávania odhaľuje, že ženy tvoria v priemere 66% všetkých učiteľov VSRD, ale percentá pracovníčok sa medzi sektormi výrazne líšia. Čím sú deti, s ktorými sa pracuje, mladšie, tým vyšší je podiel žien: ženy tvoria takmer 97% pedagógov na predprimárnej úrovni vzdelávania; viac než 80% na primárnej úrovni; o niečo viac než 53% na vyššej sekundárnej úrovni a iba 40% na terciárnej úrovni (obr. 2.9).

Vo väčšine krajín predstavuje mediánový pomer žien v skupine predprimárnych a pedagogických pracovníkov 95 a viac percent. V Slovenskej republike, Fínsku a vo Švédsku pracuje v materských školách vysoký podiel žien: 99,9%, 98,6% a 97% (v rovnakom poradí) (obr. 2.10).

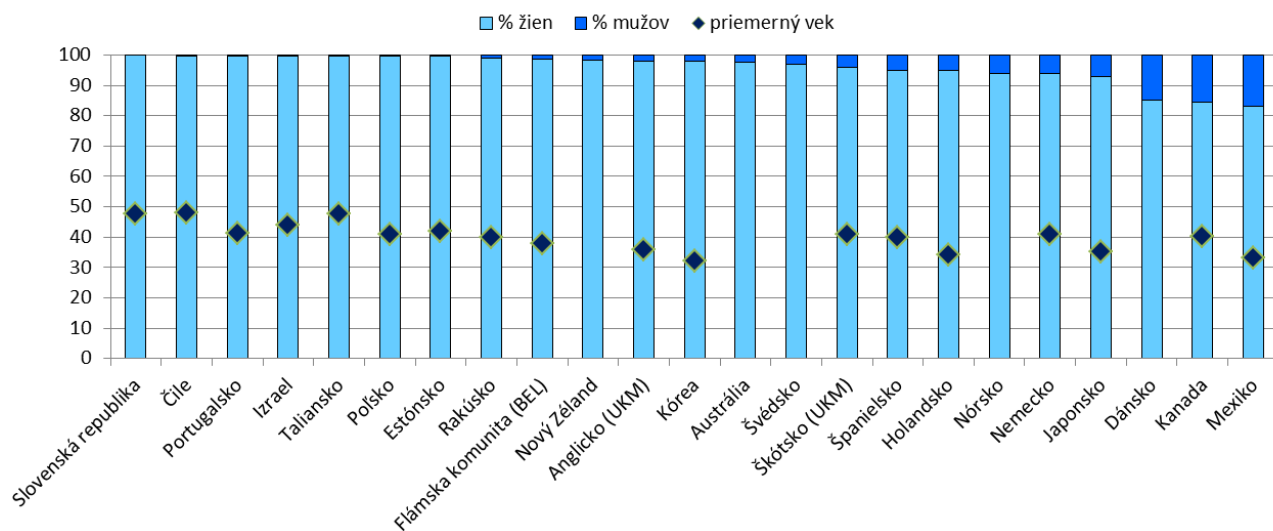
Obrázok 2.9 Percento pedagogických pracovníčok podľa úrovne vzdelávania



Zdroj: OECD (2010), Education at a Glance 2010.

Obrázok 2.10 Profily učiteľov/pedagogických pracovníčok

Predprimárne vzdelávanie



Zdroj: Sieť OECD pre VSRD, „Prieskum pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“, jún 2011.

POZNÁMKY

- 1 Tu uvádzané zistenia vychádzajú z údajov „Prieskumu pre Súbor nástrojov kvality a Portál VSRD“(2011) Siete OECD o VSRD a teoretického výskumu OECD. Pre každý graf a tabuľku uvádzame zoznam krajín a regiónov, ktorých údaje sa použili (ak nie sú uvedené v grafe).
- 2 Pre materské školy/prípravky, na základe údajov z: Austrálie, Rakúska, Britskej Kolumbie (CAN), Českej republiky, Anglicka (UKM), Estónska, Fínska, Írska, Izraela, Talianska, Japonsko, Manitoby (CAN), Mexika, Holandska, Nového Zélandu, Nórska, Poľska, Portugalska, Ostrova Princa Eduarda (CAN), Škótska (UKM), Slovenskej republiky, Slovinska, Španielska, Švédska a Turecka. Pre opatrovateľské zariadenia, na základe údajov z: Austrálie, Rakúska, Britskej Kolumbie (CAN), Českej republiky, Fínska, Írska, Izraela, Talianska, Japonsko, Manitoby (CAN), Mexika, Holandska, Nového Zélandu, Ostrova Princa Eduarda (CAN), Škótska (UKM), Španielska a Švédska.
- 3 Na uľahčenie medzinárodného porovnania sa často používa medzinárodný klasifikačný systém ISCED. Pre prieskum OECD boli relevantné štyri odpovede: Úroveň 2: nižšie sekundárne vzdelanie – zvyčajne považované za skončenie základného vzdelania; Úroveň 3: vyššie sekundárne vzdelanie – zvyčajne považované za koniec povinného vzdelávania; Úroveň 4: post-sekundárne, nie však terciárne vzdelanie (napr. krátke odborné programy; prípravné kurzy na univerzitu); Úroveň 5: prvý stupeň terciárneho vzdelania (napr. prvý vysokoškolský titul); Úroveň 6: druhý stupeň terciárneho vzdelania (vedúci k pokročilým kvalifikáciám v oblasti výskumu).
- 4 Ak hovoríme o materských školách alebo predškolských zariadeniach v krajinách s integrovanými systémami VSRD, údaje sa týkajú detí vo vyššej vekovej skupine VSRD napr. detí od 3 rokov do veku nástupu do základnej školy (ak nie je uvedené inak).
- 5 Ak hovoríme o starostlivosti o deti/opatrovatelstve v krajinách s integrovanými systémami VSRD, údaje sa týkajú detí v najmladšej vekovej skupine VSRD, obvykle detí vo veku 0-3 rokov (ak nie je uvedené inak).
- 6 Priemery OECD sú počítané iba na základe údajov nahlásených pre krajiny OECD v príslušných číslach, nezapočítavajú sa sem regióny ani teritória. Údaje z jurisdikcií a regiónov, spolu s údajmi z krajín, sú zahrnuté v Celkovom priemere.

KAPITOLA 3 AKÉ SÚ VÝZVY A STRATÉGIE?

Pri zvyšovaní kvality pracovníkov VSRD sa krajiny stretávajú s nasledujúcimi výzvami: 1) zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov; 2) zabezpečenie dostatočnej ponuky kvalitných pracovných síl; 3) udržanie si pracovníkov; 4) rozvoj pracovníkov a vedúcich pracovníkov a 5) usmerňovanie kvality pracovníkov v súkromných zariadeniach VSRD.

Slovenská republika sa pokúsila riešiť tieto výzvy viacerými opatreniami, pričom sa zväčša zamerala na udržanie si pracovníkov napr. prijatím platovej parity pedagógov materských a základných škôl a vytvorením príručky pre pracovníkov, ktorá poskytuje implementačnú podporu. Na podporu svojho úsilia by Slovenská republika mohla ďalej zvážiť prijatie alternatívnych stratégií zavedených vo Fínsku a Švédsku, ako sú zosúladenie úrovne kvalifikácie pedagógov materských a základných škôl, validáciu existujúcich kompetencií pre jednoduchší vstup do povolania a zavedenie vstupného procesu pre nových pracovníkov; vytvorenie školiacich programov založených na posúdení potrieb financujúcimi inštitúciami a vyhodnotenie rozvojových a vzdelávacích potrieb pracovníkov VSRD.

Cieľom tejto kapitoly je identifikovať alternatívy, na ktoré by Slovenská republika mala prihliadať pri riešení výziev súvisiacich so zlepšovaním kvality pracovných síl. Najprv sa bude zaoberať výzvami, ktorým krajina v súčasnosti čelí. Potom predstaví rôzne prístupy Slovenskej republiky k riešeniu týchto výziev. Nakoniec identifikuje stratégie použité vo Fínsku a Švédsku.

Spoločné výzvy

Medzinárodný prieskum OECD o kvalite odhalil päť spoločných výziev, ktorým krajiny pri zvyšovaní kvality pracovnej sily čelia: 1) zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov; 2) zabezpečenie dostatočnej ponuky kvalitných pracovných síl; 3) udržanie si pracovníkov; 4) rozvoj pracovníkov a vedúcich pracovníkov a 5) usmerňovanie kvality pracovníkov v súkromných zariadeniach VSRD.

Skvalitňovanie kvalifikácií pracovníkov

Kvalifikácie pracovníkov VSRD sa často prekrývajú a nie je jednoznačné, aký je rozdiel medzi opatrovateľmi a učiteľmi raného vzdelávania. Rôzne kvalifikácie so sebou prinášajú aj rôzne označovanie pracovných pozícií/profily, ktoré nie vždy jednoznačne komunikujú pracovníkom a rodičom, akými vedomosťami, zručnosťami a kompetenciami pracovník disponuje. Skvalitňovanie kvalifikácií rovnomerne v celej krajine môže byť tiež problematické, najmä preto, že obsahy a vzdelávacie programy patria do kompetencie miestnych orgánov.

Zabezpečenie dostatočnej ponuky kvalitných pracovných síl

Zabezpečenie dostatočnej ponuky vysoko kvalitných pracovných síl vnímajú mnohé krajiny OECD ako pomerne veľký problém. Najmä vo vzdialených a znevýhodnených oblastiach, ale aj všeobecne, vládne chronický nedostatok pracovníkov VSRD. Nižšie kvalifikačné úrovne pracovníkov, najmä v radoch opatrovateľov, často vzbudzujú obavy rodičov a tvorcov politik v súvislosti s kvalitou služieb. Pracovníci v tomto odvetví navyše často nemajú k dispozícii dostatočné stimuly. Medzi najčastejšie citované dôvody nedostatku pracovníkov patria: nízke platy, nízky sociálny status, veľká pracovná záťaž a nedostatočné možnosti na kariérny postup, pre ktoré povolanie stráca príťažlivosť a ktoré môžu prehlbovať problémy spojené s nábormom nových pracovníkov.

Pracovné sily VSRD sú navyše veľmi homogénne, sú tu zastúpené väčšinou ženy z majoritného etnického obyvateľstva.

Udržanie pracovníkov

Mnohé krajiny sa stretávajú s ťažkosťami spojenými s udržaním si pracovníkov, pričom fluktuácia je vysoká zvlášť v sektore starostlivosti o deti. Faktory odrádzajúce pracovníkov od zotrvania v sektore VSRD sú často rovnakými faktormi znemožňujúcimi kariérny postup: nízke platy, nízky spoločenský status, vysoká pracovná záťaž a nedostatočné možnosti na kariérny postup.

Rozvoj pracovníkov a vedenia

Mnohé krajiny ponúkajú pracovníkom VSRD nejakú formu možností profesijného rozvoja. Účasť je však často veľmi nízka. Jedným z dôvodov môže byť, že pracovníci nie sú dostatočne informovaní a nie sú jednoznačne artikulované prínosy účasti, najmä pre pracovníkov VSRD s nízkymi kvalifikáciami. Druhým je skutočnosť, že školenie alebo profesijná príprava sú vzdialené praxi a tomu, čo sa pracovníci chcú naučiť, a preto nie sú motivovaní zapojiť sa. Tretím je narastajúca potreba pracovníkov aj manažérov získať vedomosti a prípravu v oblasti vedenia, či už vedenia triedy alebo vedenia zariadenia VSRD. Toto sa však ukazuje pre mnohé krajiny ako veľmi problematické.

Dokonca aj ak pracovníci majú informácie o príležitostiach a sú motivovaní zapojiť sa do školenia, ich manažéri váhajú a nie sú ochotní ich poslať na kurzy profesijného rozvoja. Častým argumentom je, že ak pracovníci absolvujú školenie, môžu získať vyššiu kvalifikáciu a následne požadovať zvýšenie platu alebo nájsť si lepšie platené miesto niekde inde.

Riadenie kvality pracovných síl v rôznych druhoch zariadení VSRD

Riadenie kvality pracovných síl takým spôsobom, aby sa kvalita udržala na vysokej alebo aspoň na stabilnej úrovni je výzvou pre mnohé krajiny. Otvára pohľad na pozíciu krajiny v oblasti pracovnej sily, či tu existujú nejaké problémy spojené s pracovnou silou, a na zmeny v tejto skupine. V krajinách, kde sú zaradenia prevažne verejné, je kvalitu pracovných síl možné iniciovať prostredníctvom priamych krokov samospráv/vlády, naopak v prostrediach, kde väčšinu VSRD zabezpečujú súkromní poskytovatelia, je potrebné jednať cestou prijatia predpisov alebo poskytovania stimulov.

Úsilie Slovenskej republiky

Slovenská republika vynaložila úsilie na zdolanie výziev vo viacerých oblastiach.

Zvyšovanie kvalifikácií pracovníkov

Úvaha nad revíziou nárokov na minimálne úvodné vzdelanie

V Slovenskej republike v súčasnosti učitelia VSRD nastupujú do zamestnania s rôznymi úrovňami vzdelania. Vláda však zvažuje stanovenie povinného vyššieho vzdelávania pre učiteľov na úrovni ISCED 5A alebo 5B.

Zabezpečenie ponuky vysoko kvalitných pracovných síl

Zvyšovanie statusu učiteľov VSRD

Materské školy v Slovenskej republike neboli vždy súčasťou systému školstva, pretože ich návšteva nie je povinná. Zaradením materských škôl do systému školstva vláda urobila systematický krok na zlepšenie statusu vzdelávacích programov materských škôl a učiteľov. V dôsledku toho učitelia materských škôl v súčasnosti môžu získať bakalárske, magisterské a doktorandské tituly na univerzitnej úrovni, kým v minulosti mali možnosť získať iba stredoškolské odborné vzdelanie.

Udržanie pracovníkov

Parita učiteľov materských škôl a učiteľov na iných úrovniach vzdelávania

V Slovenskej republike je zavedená platová parita učiteľov materských škôl s učiteľmi základných a stredných škôl. Na Novom Zélande existuje systém financovania služieb VSRD, ktorý poskytuje službám stimuly na zamestnávanie väčšieho počtu kvalifikovanejších registrovaných učiteľov. V dôsledku toho viaceré služby získali možnosť platiť učiteľom vyššie platy a v radoch pracovných síl VSRD sa výrazne zvýšil počet registrovaných učiteľov.

Príprava príručiek pre podporu implementácie

Slovenská republika pripravila v rámci podpory implementácie vzdelávacích programov príručky pre pedagógov VSRD. Slovenská republika pripravila Príručku na tvorbu školských vzdelávacích programov a Turecko Príručku pre predškolské vzdelávacie programy. Slovenská republika okrem toho vydala aj Metodiku predprimárneho vzdelávania, ktorá obsahuje metodické pokyny a odporúčania pre pedagógov v materských školách a sústreďuje sa na spôsoby rozvíjania kľúčových kompetencií detí. Pedagogickí pracovníci dostali okrem toho k dispozícii aj video nahrávky, prostredníctvom ktorých boli informovaní o zmenách vo vzdelávacom programe a získali usmernenia o tom, ako tieto zmeny implementovať.

Riadenie kvality pracovných síl v rôznych druhoch zariadení VSRD

Uskutočňovanie inšpekcií v materských školách

Slovenská republika uskutočnila prostredníctvom Štátnej školskej inšpekcie viaceré inšpekcie v materských školách zamerané na vzdelávanie a inštitucionálny manažment. Komplexné inšpekčné aktivity sa zamerali na kvalitu vzdelávania a súvisiace výstupy detí; kvalitu poskytovania VSRD a jej manažment; spoluprácu s rodičmi a ďalšími sektormi (napr. so základnými školami, špeciálnymi pedagógmi, psychológmi, lekármi a seniormi); pracovné podmienky pracovníkov VSRD a doplnkové činnosti materskej školy. Výsledky inšpekcie odhaľujú, že na materské školy priaznivo vplyva: 1) informovanie o aktuálnych cieľoch a výmena informácií; 2) vytvorenie riadnych štandardov rozhodovania pre riaditeľov materských škôl; 3) spolupráca s poradnými orgánmi pri riešení profesijných otázok a problémov; 4) spolupráca s rozmanitými vzdelávacími inštitúciami.

Možné alternatívne stratégie: poučenia z iných krajín, vrátane Fínska a Švédska

Stratégie na prekonanie výziev spojených so zvyšovaním kvality pracovných síl vo Fínsku a Švédsku sme zaradili do prehľadu, ak boli dostupné. Podľa výziev, ktorým Slovenská republika čelí a na základe oblastí na úvahu vymenovaných v druhej časti, sme vybrali alternatívne stratégie aj z iných než zvolených referenčných krajín, ktoré by mohli poslúžiť ako ďalšie námety na zvládnutie situácie.

Zvyšovanie kvalifikácií pracovníkov

Revidovanie základných vzdelávacích programov a zlúčenie rôznorodých vzdelávacích programov

Vo Fínsku sa začalo s poskytovaním vzdelávania pre praktické sestry v 90-tych rokoch 20. storočia. V tom čase sa nástoľčivo ozývalo volanie trhu práce po možnosti flexibilnejšieho prechodu z jednej úlohy na inú. V minulosti existovalo niekoľko skúšok (opatrovateľ/ka, sestra – opatrovateľka, rehabilitačná sestra, sestra pre postihnutých atď.), ktoré sú v súčasnosti zlúčené do jednej skúšky s viacerými podriadenými špecializáciami, z ktorých si uchádzači vyberajú.

Vo Švédsku vláda v roku 2010 navrhla, aby v súčasnosti používané pedagogické tituly boli nahradené štyrmi novými profesijnými titulmi: predprimárne vzdelávanie, primárne vzdelávanie, vzdelávanie zamerané na konkrétne predmety a odborné vzdelávanie. Nové tituly sprehľadnia komponenty vzdelania učiteľov a vzdelávacie programy zamerané na predškolské vzdelávanie budú špecifickejšie smerované tak, aby zabezpečili ponuku dobre pripravených učiteľov. Vláda v roku 2011 zaviedla nový program základného školenia, ktorého cieľom bolo zvýšiť ponuku predškolských učiteľov s primeraným vzdelaním. Boli prijaté nasledujúce rozhodnutia:

- regulovať predškolských učiteľov rovnako ako ostatných učiteľov,
- jednoznačne vymedziť kvalifikácie učiteľov,
- vytvoriť proces certifikácie učiteľov a
- vytvoriť štátny autorizačný systém (starší učitelia predmetov) na posilnenie stimulov pre predškolských učiteľov, aby rozvíjali kvalitu činností a zapájali sa do priebežného vzdelávania.

Zosúladienie kvalifikácií predprimárnych a primárnych učiteľov

Fínsko zvýšilo požiadavky na úroveň vzdelania učiteľov materských škôl a užšie ju prepojilo s úrovňou vzdelania učiteľov na základných školách. V roku 1995 bolo presunuté vzdelávanie učiteľov materských škôl na univerzitnú úroveň, pretože v tom čase už univerzity ponúkali odbornú prípravu triednych a iných učiteľov.

Táto zmena vytvorila priestor pre väčšiu synergiu a interakciu medzi prípravou pre pracovníkov VSRD a prípravou pre učiteľov základných škôl a umožnila lepšie podporovať rozvoj detí a učenie, ako aj spoluprácu medzi učiteľmi v čase prechodu z materskej do základnej školy. Jedným z hlavných poučení je, že ak sú učitelia materských a základných škôl pripravovaný tak, aby ich práca vzájomne na seba nadväzovala, dokážu lepšie podporovať rozvoj dieťaťa a jeho učenie, pretože vedú počas prechodu dieťaťa z materskej do základnej školy vzájomne spolupracovať.

Prijatie rovnakých nárokov na prípravu pre celú etapu VSRD

Vo Švédsku pochádzajú manažéri aj pracovníci, ktorí sú v priamom styku s deťmi, zo sektoru školstva. Títo učitelia resp. pedagógovia sú pracovníkmi, ktorí absolvovali vysokoškolské kurzy (na univerzitnej aj neuniverzitnej úrovni) obvykle v dĺžke tri a pol roka (sedem

semestrov) so zameraním na všeobecné vzdelávanie (sociológia, umenie a vedy), odbornú problematiku, vrátane pedagogickej psychológie a vývinu dieťaťa a praktický výcvik v rôznych typoch zariadení.

Revízia vzdelávacieho programu pre základné vzdelanie

Vo Fínsku bol reformovaný štátny vzdelávací program pre prípravu praktických sestier. V priebehu reformy sa v porovnaní s predchádzajúcim študijným programom hlbšie zohľadnili aj názory a postoje VSRD. Reformou prešiel aj štátny vzdelávací program pre rodinných opatrovateľov.

Hodnotenie základných vzdelávacích programov

V roku 2002 založilo Nórsko Nórsku agentúru pre zabezpečenie kvality vo vzdelávaní (NOKUT). V 2008 bola NOKUT poverená vyhodnotením vzdelávania predškolských učiteľov. Cieľom bolo získať poznatky a informácie o súčasnom stave kvality vzdelania predškolských učiteľov vo vzťahu k rámcu a predpisom o vysokoškolskom vzdelávaní. Správa predložená v 2010 priniesla nasledujúce závery: na univerzitách aj v spoločnosti majú programy zamerané na výchovu predškolských učiteľov nízky status; sektor nezískava najlepších študentov a študenti nevenujú dostatočný čas/úsilie štúdiu; kladie sa príliš veľký dôraz na deti staršie ako tri roky a nehľadí sa na potreby mladších detí; programy potrebujú posilniť kompetencie pracovníkov v oblasti multikulturalizmu. Hodnotenie upozornilo aj na skutočnosť, že dnešná odborná príprava predškolských učiteľov neponúka dostatočné možnosti hĺbkového štúdia pedagogiky detí so špeciálnymi potrebami. V súčasnosti sa pripravujú nové predpisy pre vzdelávanie predškolských učiteľov. Vláda vymenovala a poverila komisiu, aby vypracovala rámcový plán modernizácie predškolského vzdelávania, ktoré bude relevantné a vysoko kvalitné.

Zabezpečenie ponuky vysoko kvalitných pracovných síl

Stanovenie minimálnych kvalifikačných štandardov pre pracovníkov a manažment VSRD

Pracovníci v centrách VSRD vo Fínsku majú odlišné úrovne vzdelania. Počet pracovníkov s vyššou alebo nižšou kvalifikáciou je stanovený v legislatíve: najmenej jedna tretina pracovníkov musí mať vysokoškolský titul (ISCED úroveň 5) a zvyšné dve tretiny musia mať minimálne vyššie stredoškolské vzdelanie (ISCED úroveň 3).

Minimálne kvalifikačné štandardy sú stanovené aj pre vedúcich pracovníkov a riaditeľov zariadení. Musia mať ukončené magisterské štúdium a/alebo musia byť kvalifikovanými učiteľmi s praxou a diplomom zo školskej administratívy alebo podobným diplomom. V závislosti od náplne práce sa od riaditeľov opatrovateľských zariadení očakáva, že budú mať buď kvalifikáciu učiteľa materskej školy a primerané manažérske zručnosti, alebo vhodný magisterský titul, poznatky o vzdelávaní v ranom detstve a primerané manažérske schopnosti.

Financovanie študentov a odborných pracovníkov

Nový Zéland poskytuje študentské pôžičky a štipendiá pre profesie s problematickým náborm, vrátane VSRD, ktoré majú pomôcť študentom a službám zvládnuť náklady spojené so získaním kvalifikácie vo VSRD. Viacero štipendií je k dispozícii aj pre študentov, ktorí sa zapájajú do študijných programov zameraných na prípravu učiteľov pre služby deťom pôvodných obyvateľov Tichomorských ostrovov a Maorov. Okrem toho vláda financuje aj odbornú asistenciu pre poskytovateľov základných vzdelávacích programov pre učiteľov, ktorí začali pripravovať programy zamerané na prípravu učiteľov pre služby deťom pôvodných obyvateľov Tichomorských ostrovov a Maorov: asistencia bola poskytovaná aj pri príprave a implementácii programov.

Financovanie vzdelávacích programov a programov odbornej prípravy

Nórsko zvýšilo v roku 2011 štátny rozpočet o NOK 25 miliónov na NOK 130 miliónov určených na:

- náborm a vzdelávanie dostatočného počtu predškolských učiteľov pre uspokojenie dopytu,
- poskytovanie stredoškolského vzdelávania a ďalšieho vzdelávania pre opatrovateľov a
- poskytovanie ďalšieho vzdelávania pre predškolských učiteľov (pedagógov aj vedúcich učiteľov).

Bola to odozva na volanie po zabezpečení dostatočného počtu kvalitných pracovníkov, ktorí budú zvládať stále narastajúci počet detí v materských školách. Nórsko navyše poskytlo prostriedky univerzitám/ vysokým školám na vytvorenie postupov na podporu vzdelávania a odbornej prípravy bilingválnych študentov. Implementované opatrenia zahŕňajú poskytovanie pomoci v priebehu procesu podávania prihlášok, podporu v nórskom jazyku, začleňovanie multikultúrnych aspektov do vzdelávacích programov a poskytovanie individuálnej podpory študentom v priebehu prípravy predškolských učiteľov v spolupráci s desiatimi univerzitami/vysokými školami.

Diverzifikácia pracovných síl prostredníctvom zamestnávania pracovníkov s rozmanitým vysoko kvalitným vzdelaním

V zariadeniach VSRD vo Fínsku sú zamestnávaní multi profesijní pracovníci s rozmanitými úrovňami vzdelania. Členovia personálu s rozmanitým vzdelaním pracujú v celej vekovej skupine VSRD (od nula do šesť až sedem rokov), pretože vo Fínsku funguje integrovaný systém raného vzdelávania a starostlivosti o deti. Pracovníci VSRD sú absolventmi univerzít, polytechník, ale aj absolventi vyšších stredných škôl alebo kompetenčnej odbornej prípravy. Na rozvoj v ranom detstve sa prihliada v rôznych základných kvalifikáciách pracovníkov. Diverzifikácia pracovníkov môže mať pozitívne presahové efekty, pretože pracovníci s vyšším vzdelaním môžu nižšie kvalifikovaným kolegom sprostredkovať (doplnkové) poznatky, ktoré ovládajú, a nižšie kvalifikovaní pracovníci sa od nich môžu veľa naučiť. V prostredí fínskeho VSRD napriek tomu pretrváva výzva v podobe nedostatočného vymedzenia úloh

a zodpovedností jednotlivých povolání (pracovníkov s rozmanitými kvalifikáciami), čo často znamená, že z pracovného prostredia sa stáva prostredie, kde „každý robí všetko“.

Validácia existujúcich kompetencií pre umožnenie jednoduchšieho vstupu do profesie

Na Novom Zélande sa uznáva predchádzajúce vzdelanie a záujemcovia môžu zaň dostať kredity, ktoré použijú na získanie uznávanej kvalifikácie VSRD. Vláda financuje uznávanie predchádzajúceho vzdelania ako pomoc pre zvýšenie ponuky kvalifikovaných a registrovaných učiteľov.

Uznávanie zahraničných diplomov pracovníkov VSRD

Nový Zéland hodnotí zahraničné kvalifikácie a v prípade, že sú porovnateľné so štandardnou kvalifikáciou VSRD v krajine, ponúka žiadateľom diplom VSRD, povinný pre všetkých učiteľov VSRD. Nový Zéland zároveň ponúka granty na relokáciu a príspevky pre tých, ktorí sa rozhodnú pre návrat k učiteľskému povolaniu, ktoré majú pomôcť kvalifikovaným pracovníkom pri sťahovaní do oblastí s nedostatkom učiteľov, napr. do veľmi odľahlých oblastí.

Udržanie pracovníkov

Vyrovnanie statusu rodinnej starostlivosti s ostatnými formami VSRD

V roku 1973 prijalo Fínsko Zákon o dennej starostlivosti, ktorý upravuje poskytovanie rodinnej dennej starostlivosti a legitimizuje túto formu služby ako rovnocennú s ostatnými formami služieb VSRD. Rodinní opatrovatelia sa stali zamestnancami miestneho orgánu, rovnako ako pracovníci VSRD zamestnaní v zariadeniach, a v súčasnosti majú vlastné pracovné zmluvy, ktoré sú súčasťou všeobecnej pracovnej zmluvy pre zamestnancov obce. Pred prijatím zákona pracovali rodinní opatrovatelia súkromne. Zákon túto skupinu začlenil do obecných služieb VSRD a umožnil jej zapojiť sa do odbornej prípravy a spoločných podujatí. Rodinní opatrovatelia pracujú podľa Usmernení štátneho vzdelávacieho programu pre VSRD.

Poskytovanie praktickej podpory a usmernení pre pracovníkov a manažment na pomoc pri výkone ich povolania

Národná agentúra pre vzdelávanie vo Švédsku publikuje podporné materiály a všeobecné usmernenia s komentármi pre usmerňovanie manažmentu a dohľad v rámci samospráv, určené pre riaditeľov škôl a pedagogických pracovníkov v predškolských zariadeniach.

Švédsky štátny vzdelávací program zahŕňa usmernenia pre predškolských pracovníkov, ktoré konkretizujú povinnosť učiteľov zabezpečiť, aby svoju prácu vykonávali v súlade so všeobecnými cieľmi vzdelávacieho programu a presne vymedzujú povinnosti každého jedného člena pracovného tímu v predškolskom vzdelávaní a výchove. Takýto prístup prispieva k lepšiemu pochopeniu toho, aké úlohy majú jednotliví pracovníci plniť, aby prispievali k rozvoju detí.

Nórsko zaviedlo stratégiu náboru predškolských učiteľov na roky 2007-2011, ktorá zahŕňa vytvorenie usmernení pre prácu nových kvalifikovaných predškolských učiteľov počas prvého roka ich pôsobenia vo VSRD. Vláda zároveň rozšírila kapacitu vzdelávania predškolských učiteľov a v spolupráci s Univerzitou v Oslo a Univerzitou v Stavanger vytvorila pre asistentov v materských školách možnosť vzdelávať sa popri zamestnaní v mieste ich pôsobenia.

Zavedenie zácviiku pre nových pracovníkov

Na Novom Zélande po overení kvalifikácie absolventov vysokoškolských programov VSRD a policajnej preverke začínajúci pracovníci získajú predbežnú učiteľskú registráciu a následne sa zapoja do dvojročného zácviiku, počas ktorého pracujú pod vedením mentora, ktorý vykonáva dohľad v ich programe. Mentorovi musia svojou prácou dokázať, že sú schopní splniť tzv. Satisfactory Teacher Dimensions (kritériá stanovené Radou učiteľov NZ). Na konci dvojročného obdobia môže mentor odporučiť učiteľa profesionálnemu lídrovi služieb raného vzdelávania ako uchádzača, ktorý splnil stanovené kritériá. Profesionálny líder následne odporučí Rade učiteľov Nového Zélandu, aby uchádzačovi udelila riadnu registráciu. Účasť na programe zácviiku a mentorovanie počas prvých dvoch rokov finančne podporuje ministerstvo školstva. Po získaní riadnej registrácie je učiteľ svoju registráciu povinný každé dva roky obnoviť.

Cielená podpora skúsených alebo vracajúcich sa pracovníkov

Nový Zéland ponúka relokačné granty a podporu vracajúcim sa učiteľom, ktorá má pomôcť kvalifikovaným pracovníkom pri návrate k ich povolaniu a pri sťahovaní do oblastí, ktoré trpia veľkým nedostatkom pracovníkov VSRD.

Pomoc pri vyjednávaní o pracovných podmienkach v sektore VSRD

Na Novom Zélande prebieha vyjednávanie o pracovných podmienkach medzi učiteľmi a ich zamestnávateľmi, s výnimkou materských škôl, kde o pracovných podmienkach vyjednáva v mene združení materských škôl ministerstvo školstva.

Zlepšovanie podmienok v triedach pre zlepšenie pracovných podmienok

Vo Švédsku v roku 2004, bolo štátne financovanie miestnych samospráv zvýšené o grant vo výške 2 miliardy SEK, ktorý bol určený na zamestnanie ďalších 6000 predškolských pedagógov a asistentov. Cieľom grantu bolo znížiť veľkosť tried a zlepšiť pomer počtu detí pripadajúcich na jedného pracovníka v priemere na 1:5 pre deti vo veku 0 – 6 rokov a takto zvýšiť kvalitu VSRD a prispieť k zlepšeniu pracovných podmienok pre zamestnancov.

Rozvoj personálnych a líderských zručností

Priebežné vzdelávanie ako podmienka zotrvania v zamestnaní

Vo Fínsku by zamestnanci v oblasti sociálnej starostlivosti (vrátane pracovníkov dennej starostlivosti) mali na školeniach popri zamestnaní stráviť tri až desať dní v roku v závislosti od úvodného vzdelania zamestnanca, kvalifikácií požadovaných pre dané miesto a pracovnej

náplne. Stanovuje to novela Zákona o sociálnej starostlivosti (50/2005). Zákon zároveň ukladá miestnym orgánom povinnosť zabezpečiť a ponúknuť pracovníkom VSRD nepretržité vzdelávanie na primeranej úrovni. Cieľom povinnej účasti na celoživotnom vzdelávaní je udržiavanie a obnova odborných zručností pracovníkov.

Financovanie nákladov na školenia

Fínsko poskytuje štátom financované školenia popri zamestnaní a nepretržitý profesijný rozvoj pre učiteľov a ďalších pedagogických pracovníkov. Ministerstvo školstva a kultúry od roku 2010 takmer zdvojnásobilo svoje financovanie nepretržitého profesijného rozvoja a školenia učiteľov a iných pedagogických pracovníkov (vrátane pracovníkov VSRD) popri zamestnaní. V súčasnosti sa na tento účel ročne vynakladá spolu 21 miliónov eur. Na školení popri zamestnaní pre pracovníkov sociálnych služieb (vrátane pracovníkov dennej starostlivosti) sa štát podieľa ďalšími 33% celkových nákladov. Tieto školenia trvajú od troch do desiatich dní ročne v závislosti od úvodného vzdelania zamestnanca, požadovaných kvalifikácií a pracovnej náplne. Financovanie štátu pomáha miestnym orgánom pri plnení ich povinnosti zabezpečiť a ponúknuť pracovníkom VSRD nepretržité vzdelávanie na primeranej úrovni.

V niektorých regiónoch a mestách Fínska hradia náklady na priebežné vzdelávanie miestne zastupiteľstvá. Ako príklad môžeme uviesť Univerzitu v Tampere v meste Tampere (Fínsko), kde v spolupráci s mestom Tampere a pracovníkmi materských škôl (najmä vedúcimi materských škôl a opatrovateľských zariadení) prebieha nepretržité vzdelávanie odrážajúce potreby účastníkov. Pracovníci a vedúci zariadení VSRD oznámia svoje vzdelávacie potreby a na ich základe je pripravené školenie. Školenia majú väčšinou podobu programov v dĺžke šiestich mesiacov až jedného roka. Financuje ich zamestnávateľ (mesto/obec).

Slovinsko každý rok ponúka „Študijnú pomoc s poplatkami na ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov“. Grant pomáha zamestnaným učiteľom a iným pedagogickým pracovníkom dosiahnuť vyššie vzdelanie alebo kvalifikáciu. Kandidáti sa môžu oň uchádzať po splnení určitých kritérií (napr. musia byť zamestnaní, musia sa zapísať do programov ďalšieho vzdelávania, vďaka ktorým dosiahnu úroveň vzdelania predpísanú zákonom).

Financovanie inštitúcií, aby vytvárali školiace programy odrážajúce potreby účastníkov

Na Novom Zélande pripravilo ministerstvo školstva nový program pre centrálné financovaný profesijný rozvoj. Zmena bola odozvou na zníženie dostupných prostriedkov financovania, ktoré bolo stimulom pre vytvorenie cieleného profesijného rozvoja pre služby VSRD zaoberajúce sa deťmi z prioritných skupín vlády: Maori, Pasifika a nízkopříjmové sociálne vylúčené komunity. Kontrakty centrálné financovaného profesijného rozvoja platia na trojročné obdobie. Poskytovatelia sú povinní ísť do cieľových komunit, uskutočniť tam analýzu potrieb a naplánovať program, ktorý bude čo najlepšie zodpovedať potrebám konkrétnej komunity. Cieľom nového spôsobu centrálného financovania je vyrovnanie konkurenčného prostredia pre poskytovateľov a umožnenie uplatnenia prístupu založeného na spolupráci v poskytovaní profesijného rozvoja.

Implementácia štátom financovaných programov so zameraním na zlepšovanie kompetencií pracovníkov

Švédsko vyčlenilo v rámci programu „Posilnenie predškolského vzdelávania“ na trojročné obdobie 2009-2011 SEK 600 miliónov na priebežné vzdelávanie pre predškolských učiteľov a opatrovateľov, ktorého cieľom je posilnenie ich kompetencií. Školenie sa primárne zameriava na zvyšovanie pedagogických kompetencií predškolských pracovníkov. Dáva niekoľkým tisícom predškolských učiteľov a opatrovateľov šancu zapojiť sa do kurzov ďalšieho vzdelávania – na univerzitnej úrovni (pre predškolských učiteľov) a na úrovni vyššieho stredného vzdelania (pre opatrovateľov). Učitelia a opatrovníci poberajú v priebehu štúdia 80% svojho platu, spolufinancovaného štátom a hlavnými organizátormi. Kurzy sa zameriavajú na rozvoj matematických a jazykových zručností detí a na hodnotenie predškolských činností. Okrem toho učiteľom ponúkajú možnosť zapojiť sa do výskumných štúdií a získať licenciát. Účelom je zvýšiť počet predškolských učiteľov s postgraduálnym vzdelaním v tejto oblasti.

Zdôrazňovanie významu nepretržitého vzdelávania v radoch pracovníkov a manažérov

Fínsko explicitne poukazuje na význam nepretržitého vzdelávania pracovníkov a manažérov, ich školenia a rozvoja. Usmernenia štátneho vzdelávacieho programu o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve uznávajú, že profesionálne a odborné vedomosti a skúsenosti sú základom kompetencií pracovníkov. Usmernenia stanovujú, že pracovníci by mali dokumentovať, hodnotiť a snažiť sa kontinuálne rozvíjať svoju prácu. Mali by poznať meniace sa potreby VSRD a nové výzvy, ktoré pred nich stavia technický pokrok, a zúčastňovať sa na školeniach o oblastiach súvisiacich s týmito výzvami a zmenami.

Politické ciele vzdelávania pracovníkov a systému vzdelávania stanovuje vláda každé štyri roky v Pláne rozvoja pre výskum a vzdelávanie. Posledný plán je z roku 2007 a jednou z jeho výrazných priorít je dosiahnutie dostatku kompetentných a pripravených pracovníkov.

Vytvorenie štátnej stratégie profesijného rozvoja

Priebežné vzdelávanie v Nórsku nie je povinné. Zodpovedajú zaň zamestnávateľa. Keďže vláda považuje kompetentných pracovníkov za najvýznamnejší faktor z hľadiska kvality, bol vytvorený strategický plán pre iniciatívu rozvoja kompetencií na roky 2007-2011. V rámci stratégie bolo vyčlenených NOK 60 miliónov ročne na priority ako pedagogické líderstvo, účasť detí, stimulácia osvojovania jazykov a prechod z materskej do základnej školy. Vďaka stratégii sa podarilo zvýšiť aktivitu obcí vo všetkých materských školách – verejných aj štátnych.

Profesijný rozvoj pre zvýšenie kvality

Od 1. augusta 2005 sú vo Fínsku v dôsledku prijatia novely Zákona o sociálnej starostlivosti miestne orgány povinné zabezpečiť ponuku primeraného nepretržitého školenia pre rôzne pracovné pozície, vrátane pracovníkov VSRD. Tieto školenia trvajú od troch do desiatich dní ročne v závislosti od úvodného vzdelania zamestnanca, požadovaných kvalifikácií a pracovnej náplne. Cieľom povinnej účasti na nepretržitom vzdelávaní je

udržiavanie a obnova odborných zručností pracovníkov pre zvýšenie kvality poskytovania VSRD.

Zákon stanovuje, že nepretržité vzdelávanie musí byť metodické, musí podporovať rozvíjanie odborných zručností a reagovať na krátkodobé aj dlhodobé potreby školenia. Obce sú povinné vyhodnotiť a analyzovať potreby pracovníkov v oblasti zručností a školenia. Režim organizácie nepretržitého vzdelávania si každá obec volí sama. Školenie môže byť individuálne a/alebo špecificky zamerané na určité pracovné miesto, alebo môže byť špecifikované podľa profesijných skupín.

Zameranie prípravy na oblasti s najväčšou potrebou rozvoja

Na základe potrieb pracovníkov Švédsko zameriava školenie najmä na jazykový rozvoj, matematiku, experimentálne vedy a hodnotenie učenia a prosperity dieťaťa. Na tieto účely vyrobila Národná agentúra pre vzdelávanie vo Švédsku v spolupráci so Švédskou televíziou krátky film, ktorý by mal byť inšpiráciou ako implementovať a stimulovať rozmanité kurikulárne predmety ako napr. matematiku a prírodné vedy do predškolskej prípravy.

Vo Fínsku za vymedzenie obsahu prípravy v oblasti sociálnej starostlivosti síce zodpovedajú obce, ale často nemajú k dispozícii diverzifikované know-how o potrebách tohto sektora. Vláda preto v roku 2002 založila centrá excelentnosti pre sociálnu starostlivosť, ktoré obciam poskytujú svoju expertízu a zabezpečujú konzistentnosť a relevantnosť prípravy. Centrá excelentnosti úzko spolupracujú s univerzitami a ďalšími vzdelávacími inštitúciami.

Ponuka prípravy na implementáciu vzdelávacieho programu

Vo Fínsku sa obce (poskytovatelia prípravy) v oblasti nepretržitého školenia a rozvoja zameriavajú na konkrétne plány jednotlivých zariadení VSRD, ktoré vychádzajú z celoštátneho plánu pre VSRD. Školenia sa zameriavajú predovšetkým na procesy tvorby plánov VSRD a ich obsah ako napr. zapojenie rodičov, interakcia medzi dieťaťom a dospelým, prostredie, spôsoby správania detí (ako sa dieťa pohybuje, hrá, prežíva umenie, objavuje atď.), líderstvo a špeciálne potreby detí.

Nový Zéland sa sústreďí na implementáciu vzdelávacieho programu pre VSRD *Te Whariki* a poskytuje školenia zamerané na zlepšenie výsledkov učenia pre všetky malé deti, najmä pre deti z ohrozených skupín. Od učiteľov sa očakáva, že si zdokonalia svoje pedagogické postupy. Vláda poskytuje zároveň školenia zamerané na podporu implementácie *Kei Tua o Te Pae*, hodnotenia učenia. Od učiteľov sa očakáva, že si vybudujú efektívne postupy hodnotenia, ktoré naplnia aspirácie vzdelávacieho programu.

Uznanie potreby školení zameraných na kultúrnu rozmanitosť

Fínsko si uvedomilo potrebu vytvorenia inkluzívnych vzdelávacích a multikultúrnych pracovných metód pre pracovníkov VSRD. V období rokov 2007-11 sa zapojilo do projektu Európskej komisie INCLUD-ED, ktorý analyzuje jednak vzdelávacie stratégie prispievajúce k prekonaniu nerovností a podpore sociálnej súdržnosti a jednak vzdelávacie stratégie, ktoré generujú sociálne vylúčenie, zameriavajú sa najmä na zraniteľné a marginalizované skupiny.

Vytvorenie partnerstiev medzi rodičmi a učiteľmi

Fínsko sa intenzívne snaží zabezpečiť, aby pracovníci mali aktuálne vedomosti o rozvoji detí: očakáva sa, že nadviažu partnerstvá s rodičmi. Partnerstvá zahŕňajú účasť, ktorá presahuje hranice spolupráce. Podľa Usmernení štátneho vzdelávacieho programu zohrávajú pedagógovia kľúčovú úlohu v každodennom informovaní rodičov malých detí o ich vzdelávaní a starostlivosti. Z toho vyplýva, že povaha vzťahu medzi rodičmi a pedagógmi je základnou súčasťou prosperity dieťaťa. Takýto prístup si vyžaduje vzájomnú nepretržitú ciele interakciu medzi pracovníkmi a rodičmi vo všetkom, čo sa týka dieťaťa. Prostredníctvom partnerstva môžu pracovníci viac zistiť o tom, ako dieťa napreduje a ako sa správa mimo prostredia VSRD, čo pomáha pracovníkom, aby sa vo svojej príprave zamerali na rozvíjanie príslušných zručností a kompetencií a mohli lepšie prispôbiť vzdelávací program a pedagogické postupy potrebám dieťaťa.

Príprava nástroja na samohodnotenie pracovníkov

Vo Švédsku boli pripravené súbory nástrojov na samohodnotenie, aby si pracovníci VSRD mohli otestovať svoje poznatky o rámcovom vzdelávacom programe a úroveň jeho implementácie vo vlastnej praxi. Takýto nástroj je možné použiť aj na sebareflexiu pracovníkov o ich kompetenciách a zručnostiach a pomôcť im v ich osobnom rozvoji. Pedagogickí poradcovia pôsobia na miestnej úrovni a ich úlohou je zlepšovať pedagogiku vo všetkých službách prostredníctvom poskytovania aktuálnych informácií o nových formách pedagogiky a podpory organizácií v oblasti interných procesov zameraných na zvýšenie kvality, ako napr. hodnotenie tímu a dokumentácia.

Riadenie kvalitných pracovných síl v rôznych druhoch zariadení VSRD

Rovnaká regulácia súkromných aj verejných zariadení

Právne predpisy vo Fínsku, aj napriek decentralizácii, stanovujú jednoznačné a jasné nároky na kvalifikácie pracovníkov a počty detí pripadajúcich na jedného pracovníka, ktoré sú záväzné pre verejných aj pre súkromných poskytovateľov služieb bez rozdielu. Stanovením minimálnej úrovne ISCED pre určité funkcie Fínsko zaručuje rovnakú úroveň pracovníkov VSRD vo všetkých zariadeniach, bez ohľadu na to, či sú verejné alebo súkromné. Navyše stanovením maximálneho počtu detí na jedného pracovníka je zaručená aj minimálna úroveň kvality a pracovných podmienok.

Hodnotenie potrieb pracovníkov VSRD v oblasti vzdelávania a rozvoja

Mesto Helsinki vo Fínsku sa zapojilo do projektu Multikultúrne deti a dospelí v dennej starostlivosti. Projekt sa zamerával na zber názorov pracovníkov opatrovateľských zariadení s multikultúrnymi deťmi na ich pracovné podmienky a identifikoval potreby rozvoja pracovníkov. Autori štúdie zistili, že pracovníci v zariadeniach s multikultúrnymi deťmi potrebujú viac času na plánovanie a realizáciu vzdelávacích aktivít pre tieto deti, ako napr. na doplnkovú jazykovú inštrukčnú a ďalšiu podporu pre deti, ktoré nehovoria po fínsky. S ťažkosťami sa stretávajú aj v komunikácii s rodičmi a potrebujú získať širšie poznatky o náboženstve a kultúrach, ktoré vplývajú na rozvoj týchto detí.

Fínsko plánuje uskutočniť hodnotenie vzdelania učiteľov materských škôl a pokračovať bude s hodnotením vzdelania ostatných pracovníkov VSRD.

Systematické hodnotenie kvality

Vo Švédsku sa kvalita predškolského vzdelávania a starostlivosti pravidelne a systematicky dokumentuje, hodnotí a rozvíja. Cieľom hodnotenia je získať prehľad o tom, ako by sa kvalita v predškolskej oblasti tzn. jej organizácia, obsah a akcie dala rozvinúť tak, aby každé dieťa malo čo najlepšie podmienky na učenie a rozvoj. V neposlednom rade táto práca zahŕňa zlepšovanie pracovných procesov, schopnosť stanoviť, či práca pokračuje v súlade s cieľmi, ale aj skúmanie toho, aké je treba prijať opatrenia na zlepšenie podmienok pre deti, aby sa mohli lepšie učiť, rozvíjať, cítiť sa bezpečne a mali počas predškolskej prípravy radosť z učenia, k čomu prispieva najmä rozvíjanie a ďalšia príprava pracovníkov VSRD a ponuka väčšieho počtu takýchto pracovníkov. Pravidelné hodnotenia výkonnosti pracovníkov má na starosti vedenie a riaditelia predškolských zariadení, ktorí ho vykonávajú pravidelne a zabezpečujú tak udržanie a zlepšovanie kvality VSRD.

PRÍLOHA

DEFINÍCIE A METODOLÓGIE

Pojmom profesijný rozvoj označujeme poznatky, zručnosti a kompetencie získavané za účelom postupu v konkrétnej odbornej oblasti. Príležitosti profesijného rozvoja sa zameriavajú na zlepšovanie výkonnosti pracovníkov VSRD, ktorí už pôsobia v pridelených pozíciách. Príležitosti profesijného rozvoja sa často označujú ako „školenie/príprava popri zamestnaní“ a „nepretržité vzdelávanie/školenie/príprava“. Obsah naznačuje, ktoré predmetové oblasti a témy sa snažia tieto školiace programy riešiť a zlepšovať v ich rámci situáciu. Krajiny si mohli vybrať z nasledujúcich oblastí:

- **Jazyková príprava a iné predmety:** zahŕňa učenie jazyka, jazyky, umenie, matematiku, vedy, informačné a komunikačné technológie atď.
- **Nový vzdelávací program:** zahŕňa nový a aktualizovaný vzdelávací program, reformu vzdelávacieho programu atď.
- **Metódy/prax:** zahŕňa vyučovacie metodiky, vyučovacie stratégie a postupy ako napr. Reggio Emilia alebo inkluzívne vzdelávanie.
- **Hodnoty/etika:** zahŕňa etiku, boj proti diskriminácii, rovnaké príležitosti, občianstvo atď.
- **Plánovanie a manažment:** zahŕňa činnosti plánovania a vzdelávací program, programovanie, manažment, líderstvo atď.
- **Komunikácia:** zahŕňa komunikáciu s rodičmi, komunikáciu s ostatnými pracovníkmi s významom pre tímové vzdelávanie/starostlivosť, používanie informačných a komunikačných technológií atď.
- **Monitorovanie, hodnotenie a vyhodnocovanie:** zahŕňa monitorovanie a hodnotenie (tzn. zámerov/cieľov/atď.) výstupov dieťaťa, vyhodnocovanie pokroku, kvality programu, výkonnosti pracovníkov atď.
- **Zdravie, bezpečnosť a sociálna starostlivosť:** zahŕňa otázky týkajúce sa zdravia, prosperity a sociálnej starostlivosti atď.
- **Špeciálne potreby a prechody vo vzdelávaní:** tieto dva predmety neboli zaradené do zoznamu ako samostatné témy, ale krajiny mohli označiť pole „Iné“, ak sa ich profesijný rozvoj zaoberal aj touto témou.

Uznávanie predchádzajúceho vzdelania označuje proces používaný vládami, akreditačnými organizáciami, zamestnávateľmi alebo univerzitami/vysokými školami na vyhodnocovanie vzdelania získaného mimo triedy a často formálne uznaného prostredníctvom pridelenia akademických kreditov, certifikátov, zvýšenia platu atď.

Pracovné podmienky vo VSRD označujú charakteristické črty práce a pracovného miesta, ktoré môžu ovplyvniť schopnosť a motiváciu odborných pracovníkov vykonávať dobre svoju prácu. Súvisia aj so spokojnosťou pracovníkov VSRD s pracoviskom, ich úlohami a povahou práce. Medzi ukazovatele popisujúce pracovné podmienky často patrí výška platu, miera fluktuácie zamestnancov, ale aj nefinančné benefity ako sú možnosť zapojiť sa do ďalšej prípravy/školenia a počet detí pripadajúcich na jedného pracovníka.

Miera fluktuácie pracovníkov sa počíta podľa počtu pracovníkov, ktorí museli byť nahradení v priebehu stanoveného časového obdobia tzn. počet odchádzajúcich zamestnancov delené počtom zamestnancov krát sto (Capko, 2001).

Porovnávaná sa uskutočnila na skupinách pracovníkov pôsobiacich v rôznych typoch VSRD:

- **Denná starostlivosť odohrávajúca sa v opatrovateľských zariadeniach:** zahŕňa všetku starostlivosť o deti poskytovanú mimo domova v registrovaných zariadeniach. Služby sú poskytované formou celodennej alebo poldennej starostlivosti. Bežne sa tieto zariadenia označujú ako jasle, denné centrá, rodičovské skupiny, materské centrá atď.
- **Predškolské programy raného vzdelávania (materské školy):** táto kategória zahŕňa programy v centrách a školách, zamerané na prípravu detí na začiatok (povinnej) školskej dochádzky. Vo väčšine krajín tieto programy zahŕňajú najmenej 50% vzdelávacieho obsahu a na ich priebeh dohliadajú kvalifikovaní pracovníci. Deti v staršej vekovej skupine tzn. od troch rokov sú zvyčajne zaradované do materských škôl alebo pripravok.

ZDROJE

Capko, J. (2001), „Identifying the Causes of Staff Turnover“, Family Practice Management, Zv. 8, č. 4.

ORGANIZÁCIA PRE HOSPODÁRSKU SPOLUPRÁCU A ROZVOJ

OECD je unikátne fórum, v rámci ktorého spolupracujú vlády na riešení hospodárskych, sociálnych a environmentálnych výziev globalizácie. OECD stojí v popredí snáh o pochopenie a pomoc vládam reagovať na nový vývoj a s ním súvisiace obavy ako napr. riadenie spoločností, informačná ekonomika a výzvy súvisiace so starnutím obyvateľstva. Organizácia poskytuje vládam priestor na porovnanie vzájomných skúseností s politikami, hľadanie odpovedí na spoločné problémy, identifikáciu osvedčených postupov a prácu na koordinácii domácich a medzinárodných politík.

Členské krajiny OECD: Austrália, Belgicko, Česká republika, Čile, Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Island, Izrael, Írsko, Japonsko, Kanada, Kórea, Luxembursko, Maďarsko, Mexiko, Nemecko, Nový Zéland, Nórsko, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko, Taliansko, Turecko, Spojené kráľovstvo, Španielsko, Švajčiarsko a USA. Na práci OECD sa zúčastňuje aj Európska únia.

OECD Publishing rozširuje výsledky štatistík organizácie a výskumu o ekonomických, sociálnych a environmentálnych problémoch spoločne s dohovormi, usmerneniami a štandardmi prijatými jej členskými štátmi.

Kvalita raného vzdelávania a starostlivosti o deti

Slovenská republika

Vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve (VSRD) môžu byť prínosné v širokej škále aspektov – pre deti, ich rodičov aj spoločnosť ako takú. Všetky tieto prínosy však závisia od kvality VSRD. Širšie sprístupnenie služieb bez ohľadu na kvalitu neprinesie z pohľadu dlhodobého zvýšenia produktivity práce nič dobré deťom ani spoločnosti.

Toto vydanie správ špecifických pre jednotlivé krajiny sa zameriava na otázky súvisiace s kvalitou. Každá správa sa zaoberá konkrétnou témou, ktorú si zvolila samotná skúmaná krajina. Správy poukazujú na silné stránky a upozorňujú na oblasti, na ktoré by sa mali zamerať úvahy o iniciatívach v rámci súčasných politík.

Obsah

Kapitola 1: Čo prezrádza výskum?

Kapitola 2: Aká je situácia v Slovenskej republike v porovnaní s ostatnými krajinami?

Kapitola 3: Aké sú výzvy a stratégie?

Originálna verzia tejto knihy bola publikovaná pod názvom Quality Matters in Early Childhood Education and Care: Slovak Republic (ISBN 978-92-64-17565), 2012, Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) Paríž.
Tento preklad je publikovaný so súhlasom OECD. Nejde o oficiálny preklad OECD.