

Priebežná správa o evalvácii zavádzania zmien v základnom vzdelávaní

Školský rok 2023/2024

Autori:

Mgr. Nikola Urban Gumanová, PhD., PaedDr. Štefan Petřík, PhD. – Oddelenie
manažmentu kurikulárnych zmien

Odborná garantka:

Mgr. Denisa Šukolová, PhD.

Obsah

Harmonogram priebežnej evalvácie v školskom roku 2023/2024	3
Správa z prvého merania	5
01 KULTÚRA ŠKOLY.....	6
02 INOVATÍVNOSŤ VO VZDELÁVANÍ.....	8
03 PROFESIJNÁ SPOKOJNOSŤ	9
04 VNÍMANÁ PROFESIJNÁ ZDATNOSŤ	10
05 ZHRNUTIE KLÚČOVÝCH ZISTENÍ Z PRVÉHO MERANIA	11
Správa z druhého merania	12
01 SCHOPNOSŤ UČITEĽOV ROZVÍJAŤ METAKOGNÍCIU U ŽIAKOV	13
02 PRÍSTUP UČITEĽOV K VÝCHOVE CHARAKTERU	16
03 ZHRNUTIE KLÚČOVÝCH ZISTENÍ Z DRUHÉHO MERANIA.....	19
Správa z tretieho merania	20
01 ROZHOVORY S UČITEĽMI V NEPLNOORGANIZOVANÝCH ŠKOLÁCH	21
02 ROZHOVORY S UČITEĽMI V PLNOORGANIZOVANÝCH ŠKOLÁCH	22
03 ZHRNUTIE KLÚČOVÝCH ZISTENÍ Z ROZHOVOROV	23
Odporúčania pre proces implementácie zmien v základnom vzdelávaní v ďalších rokoch	24

Harmonogram priebežnej evalvácie v školskom roku 2023/2024

V prvom roku implementácie (školský rok 2023/2024) sme realizovali niekoľko nasledovných meraní v prvých 39 školách:

Typ merania	Časové obdobie realizácie merania	Predmet meraní	Množstvo respondentov	Dôvod merania premenných
1. Dotazníkové meranie	Október-november 2023	Kultúra školy	659 pedagóg. zamestnancov 176 členov podporného tímu 75 vedúcich zamestnancov	Kultúru školy a inovatívnosť vo vzdelávaní vnímame ako kľúčové charakteristiky v kontexte dosahovaných zmien (očakávame zmeny vplyvom reformy), preto ich plánujeme dlhodobo sledovať v rámci evalvácie postupného zavádzania nového ŠVP. Premenné profesijnej spokojnosti a vnímanej profesijnej zdatnosti vnímame ako dôležité charakteristiky vplyvajúce na celkovú prácu učiteľov a ochotu resp. motiváciu realizovať zmeny vo vzdelávaní, preto je ich užitočné sledovať taktiež.
		Inovativnosť vo vzdelávaní		
		Profesijná spokojnosť učiteľov		
		Vnímaná profesijná zdatnosť učiteľov		
2. Dotazníkové meranie	Február-marec 2024	Schopnosť učiteľov rozvíjať metakogníciu u žiakov	629 učiteľov a vedúcich zamestnancov	Schopnosť učiteľov rozvíjať metakogníciu u žiakov a prístup učiteľov k výchove charakteru predstavujú v novom ŠVP časť nových univerzálne rozvíjaných spôsobilostí (charakter + metakognícia), preto je potrebné ich sledovať.
		Prístup učiteľov k výchove charakteru u žiakov	568 učiteľov a vedúcich zamestnancov	

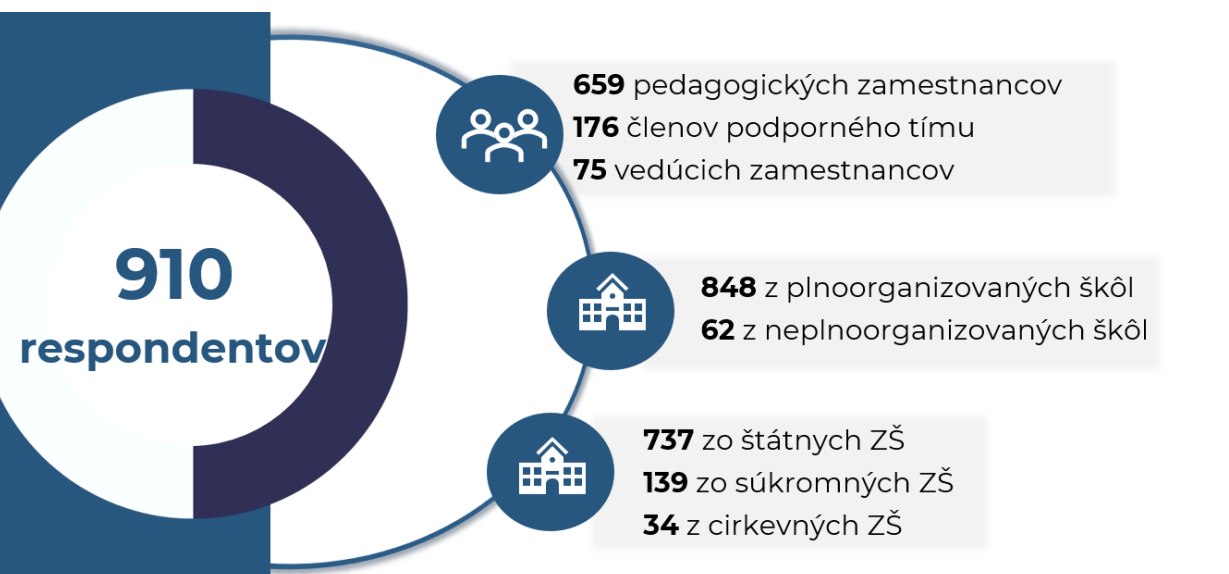
<p>3. Rozhovory s učiteľmi 1. ročníkov o realizovaných zmenách na školách vplyvom implementácie nového kurikula</p>	<p>Jún-júl 2024</p>	<p>Zmeny v oblasti organizácie vzdelávania, metód a foriem vzdelávania, obsahu vzdelávania, metód a foriem hodnotenia žiakov, rozvoja metakognície u žiakov</p>	<p>76 učiteľov</p>	<p>Realizácia rozhovorov s učiteľmi a učiteľkami 1. ročníkov je dôležitá z hľadiska získania hlbšieho uceleného obrazu o priebehu zmien v školách vplyvom implementácie nového kurikula.</p>
--	---------------------	--	--------------------	--

Správa z prvého merania

Október - november 2023

Čo bolo
predmetom
prvého
dotazníkového
merania?

- 01 Kultúra školy
- 02 Inovatívnosť vo vzdelávaní
- 03 Profesionálna spokojnosť
- 04 Vnímaná profesionálna zdatnosť



Pod **pedagogickými zamestnancami** rozumieme v našich zisťeniach učiteľov.

Členov **podporného tímu** tvorili v našich zisťeniach školskí psychológovia, školskí špeciálni pedagógovia, pedagogickí asistenti.

Vedúci zamestnanci v našich zisťeniach sú riaditelia škôl a zástupcovia riaditeľov škôl.

01 KULTÚRA ŠKOLY

Ako je hodnotené povedomie o SPOLOČNÝCH CIEĽOCH školy?

78% učiteľov, 82% členov podporných tímov a 94% vedúcich zamestnancov má dobrú až výbornú znalosť spoločných cieľov, so záujmom o účasť na ich spoločnom plánovaní.

Ako je hodnotená MOTIVÁCIA učiteľov?

U 67% učiteľov a 77% členov podporných tímov je motivácia na dobrej až výbornej úrovni. Naopak, 6% učiteľov a 3% členov podporných tímov je motivovaná minimálne. Vedenie škôl hodnotilo motiváciu ostatných zamestnancov na vyššej úrovni než bolo samotné sebahodnotenie učiteľov a členov školského podporného tímu. Vedenie školy má pomerne vysokú dôveru voči svojim zamestnancom, vidia ich viac motivovaných ako oni sami seba charakterizujú.

Ako sú hodnotené PRACOVNÉ PODMIENKY pre výučbu?

77% učiteľov, 89% členov podporných tímov a 87% vedúcich zamestnancov hodnotí pracovné podmienky ako dobré až vynikajúce, berúce do úvahy i individuálne potreby učiteľov.

Ako sú hodnotené VZŤAHY medzi učiteľmi?

83% učiteľov, 88% členov podporných tímov a 91% vedúcich zamestnancov hodnotí vzťahy medzi učiteľmi ako dobré až výborné.

79% učiteľov, 83% členov podporných tímov a 87% vedúcich zamestnancov hodnotí vzťahy medzi učiteľmi a žiakmi ako dobré až výborné, a ako prispievajúce k pohode na výučbe. 3% učiteľov a 1% členov podporných tímov sa domnieva, že vzťahy by mohli byť lepšie.

VZŤAHY MEDZI UČITEĽMI/ UČITEĽMI A ŽIAKMI



Hodnotené pozitívnejšie s
lepšou informovanosťou
zamestnancov a efektívnejšou
komunikáciou s vedením **

ZNALOSŤ SPOLOČNÝCH CIEĽOV ŠKOLY



Hodnotené pozitívnejšie
so zvyšujúcou sa
dôverou vo vedenie
školy **

Ako je hodnotená KOMUNIKÁCIA A INFORMOVANOSŤ PRACOVNÍKOV školy?

78% učiteľov, 86% členov podporného tímu a 95% vedúcich zamestnancov hodnotí komunikáciu a informovanosť medzi pracovníkmi školy ako dobrú až výbornú. Napriek tomu 24% učiteľov a 27% členov podporných tímov tvrdilo, že im chýba konštruktívna/otvorená komunikácia s vedením školy. 3% učiteľov hodnotili komunikáciu a informovanosť medzi pracovníkmi školy ako zlú, nakoľko dôležité informácie často chýbajú.

Ako je hodnotená KOMUNIKÁCIA školy S RODIČMI a okolím?

72% učiteľov, 87% členov podporného tímu a 85% vedúcich zamestnancov hodnotí komunikáciu školy s rodičmi a okolím ako dobrú až veľmi kvalitnú. Naopak, priestor na zlepšenie komunikácie s rodičmi a okolím vníma 16% učiteľov, 11% členov podporného tímu a 14% vedúcich zamestnancov.

Ako je hodnotená DÔVERA VO VEDENIE školy?

44% učiteľov a 55% členov podporných tímov má vysokú dôveru vo vedenie školy. 42% učiteľov a 37% členov podporných tímov uviedlo, že väčšina pedagogického zboru verí vedeniu školy.

Súvislosti medzi meranými premennými boli testované Spearmanovým a Personovým korelačným testom. Počet hviezdíčiek pri výsledkoch (*) označuje silu štatistickej významnosti prezentovaného výsledku.

02 INOVATÍVNOSŤ VO VZDELÁVANÍ

Aká je otvorenosť voči ZMENÁM?

Voči zmenám je otvorených 64 % učiteľov, 71 % členov podporných tímov a 88% vedúcich zamestnancov. Naopak, 36% učiteľov, 29% členov podporných tímov a 12% vedúcich zamestnancov tvrdí, že radšej robí veci tak, ako ich robili doposiaľ.

Ako sú hodnotené INOVATÍVNE STRATÉGIE vedenia školy?

67% učiteľov a 80% členov podporných tímov úplne súhlasí s tvrdením, že vedúci zamestnanci zohrávajú aktívnu úlohu pri vývoji a implementácii inovácií.

INOVATÍVNOSŤ VO VZDELÁVANÍ



Stúpa so zvyšujúcou sa
profesijnou spokojnosťou ***



Klesá so zvyšujúcim
počtom žiakov v škole/v
triede *

03 PROFESIJNÁ SPOKOJNOSŤ

Ako je hodnotená PROFESIJNÁ SPOKOJNOSŤ?

90% učiteľov, 96% členov podporných tímov a všetci vedúci zamestnanci by odporúčali ich školu ako dobré pracovné miesto.

PROFESIJNÁ SPOKOJNOSŤ



Stúpa s vyššou sebadôverou
a vyššou vnímanou
profesijnou zdatnosťou **



Klesá so zvyšujúcim sa počtom
žiakov v škole/ v triede *,
so zvyšujúcim sa stresom **,
s vyššou pocitovanou
administratívnou záťažou **

Ako je hodnotený STRES V PRÁCI?

39% učiteľov, 17% členov podporných tímov a 36% vedúcich zamestnancov má pocit, že ich práca má negatívny vplyv na ich duševné zdravie.

Ako je hodnotená PRACOVNÁ ZÁŤAŽ?

69% učiteľov, 47% členov podporných tímov a 88% vedúcich zamestnancov pociťuje nadmernú pracovnú záťaž v kontexte množstva administratívnych povinností.

04 VNÍMANÁ PROFESIJNÁ ZDATNOSŤ

Aká je VNÍMANÁ PROFESIJNÁ ZDATNOSŤ?

Vnímaná profesijná zdatnosť je to, ako učiteľ subjektívne hodnotí svoje potenciality vykonať určitú činnosť, pôsobiť na rozvoj žiaka a prekonať prekážky. Avšak, je to stále len presvedčenie učiteľa, nie je to objektívny obraz o schopnostiach učiteľa.

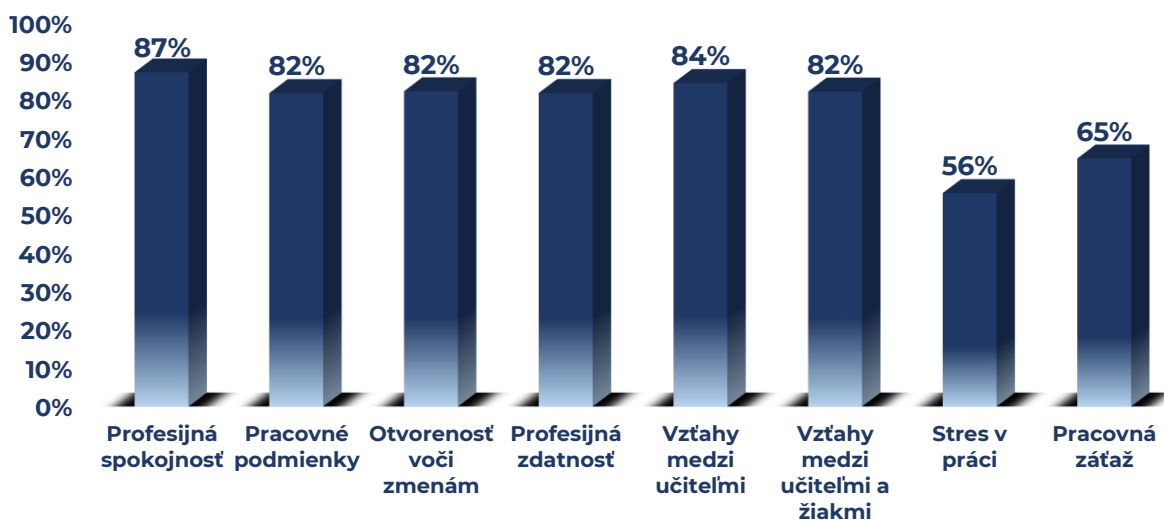
93% učiteľov, 95% členov podporných tímov a 98% vedúcich zamestnancov uvádza, že sa im darí motivovať žiakov k rozvíjaniu ich vlastného potenciálu.

Aký je záujem o PROFESIJNÝ ROZVOJ?

97% učiteľov, 99% členov podporných tímov a všetci vedúci zamestnanci majú záujem rozvíjať svoje profesijné zručnosti a kompetencie.

Profil 39 škôl

Nasledujúci graf znázorňuje percentuálnu úroveň výsledkov 39 škôl v jednotlivých sledovaných kategóriách. V prvých šiestich kategóriách platí, že očakávame čo najvyššie dosiahnuté skóre. Naopak, v posledných dvoch kategóriách je želateľné čo najnižšie skóre. Na základe výsledkov z grafu je možné zhodnotiť, v ktorých kategóriách majú školy priestor na zlepšenie.



05 ZHRNUTIE KLÚČOVÝCH ZISTENÍ Z PRVÉHO MERANIA

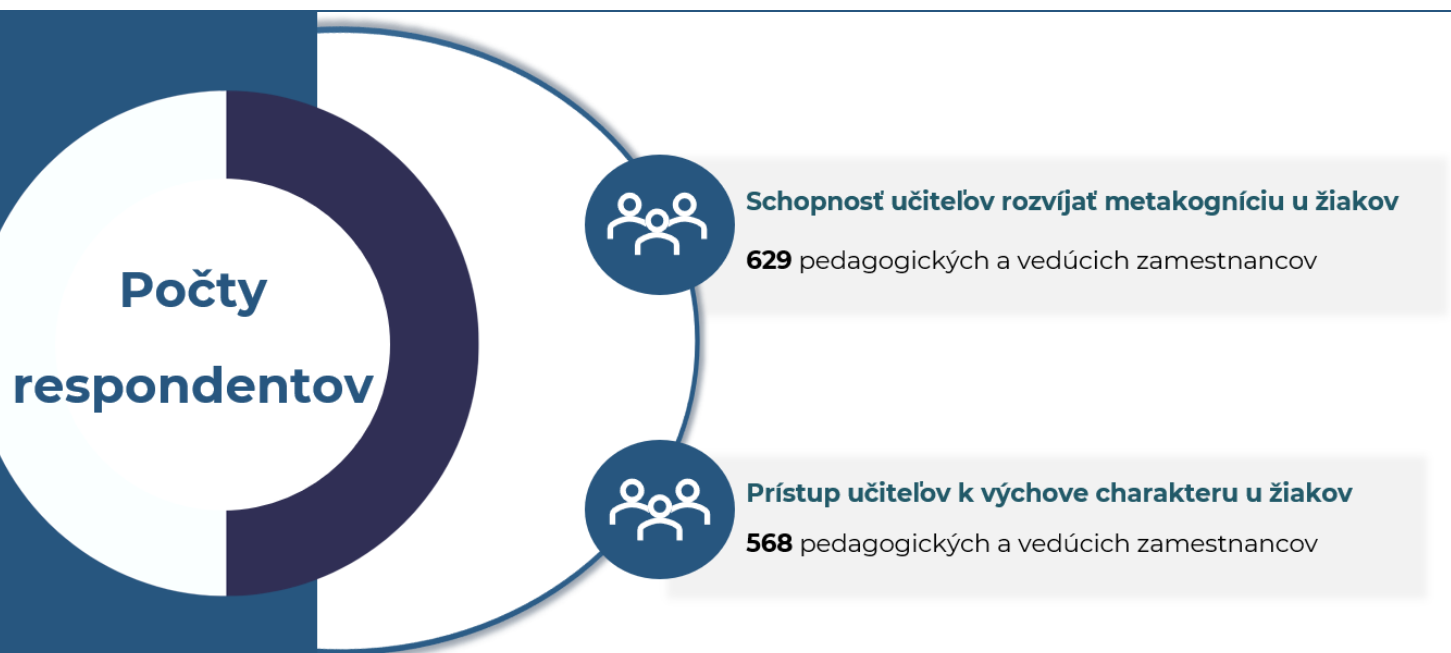
- **Uvedené charakteristiky (kultúra škôl, inovatívnosť vo vzdelávaní, profesijná spokojnosť učiteľov, vnímaná profesijná spokojnosť učiteľov) budeme sledovať dlhodobo, so zámerom pozorovať, či sa po zavádzaní kurikulárnych zmien budú tieto parametre meniť. V tomto prípade sa prvé meranie v skupine prvých škôl v postupnom zavádzaní zmien realizovalo ešte pred oficiálnou implementáciou nového kurikula.**
- Vedenie škôl hodnotilo **motiváciu** ostatných **zamestnancov** na vyššej úrovni než bolo samotné sebahodnotenie učiteľov a členov školského podporného tímu. Vedenie školy má pomerne vysokú dôveru voči svojim zamestnancom, vidia ich viac motivovaných ako oni sami seba charakterizujú.
- **Vzájomné vzťahy medzi učiteľmi** sú hodnotené o niečo pozitívnejšie ako **vzťahy medzi učiteľmi a žiakmi**, učitelia radi navzájom spolupracujú. Podľa zistení je tímová práca vyhľadávaná a zamestnanci sú s ňou pomerne spokojní. Dobré vzťahy medzi učiteľmi súvisia s dobrou informovanosťou a efektívnou komunikáciou s vedením školy.
- **Poznanie spoločných cieľov školy** súvisí s vysokou dôverou vo vedenie školy a so záujmom podieľať sa na tvorbe spoločných cieľov a vízie školy.
- Školský podporný tím a učitelia vyjadrili vysokú spokojnosť so **všeobecnou informovanosťou a komunikáciou**. Napriek tomu takmer tretina učiteľov a členov podporných tímov tvrdila, že im chýba konštruktívna/otvorená komunikácia s vedením školy.
- Členovia podporného tímu prejavili výrazne vyššiu **dôveru vo vedenie školy** ako samotní vedúci zamestnanci očakávali.
- Javí sa, že učitelia síce sú **otvorení voči zmene**, vnímajú potrebu inovácií, avšak približne tretina uprednostňuje **postupovať tradične (rovnako ako doposiaľ)**. Inovatívnosť vo vzdelávaní pozitívne súvisí s profesijnou spokojnosťou a klesá so zvyšujúcim sa počtom žiakov v triede/škole.
- Vedúci zamestnanci hodnotia svoje **inovatívne stratégie** na vyššej úrovni, ako boli hodnotené učiteľmi a podporným tímom. Väčšina učiteľov a členov podporných tímov úplne súhlasia s tvrdením, že ich vedúci zamestnanci zohrávajú aktívnu úlohu pri vývoji a implementácii inovácií.
- Vyše tretina učiteľov a vedúcich zamestnancov má pocit, že ich **práca má negatívny vplyv na ich zdravie**. Negatívne bola hodnotená najmä **záťaž v súvislosti s množstvom administratívnych povinností**.
- **Profesijná spokojnosť** pozitívne súvisí s vyššou sebadôverou a vyššou vnímanou profesijnou zdatnosťou. Profesijná spokojnosť klesá so zvyšujúcim sa počtom žiakov v triede/škole, s vyššou pocitovanou administratívnou záťažou a so zvyšujúcim sa stresom.
- Učitelia, ktorí **učia zároveň na 1. aj 2. stupni** dosahovali v porovnaní s učiteľmi, ktorí učia len na 1. alebo len na 2. stupni, nižšiu motiváciu a nižšiu profesijnú spokojnosť.
- **Väčšina aktuálnych potrieb** učiteľov pri zavádzaní kurikulárnych zmien súvisí s akoukoľvek formou vzdelávania, s potrebou školení a workshopov.

Správa z druhého merania

Február - Marec 2024

Čo bolo
predmetom
druhého
dotazníkového
merania?

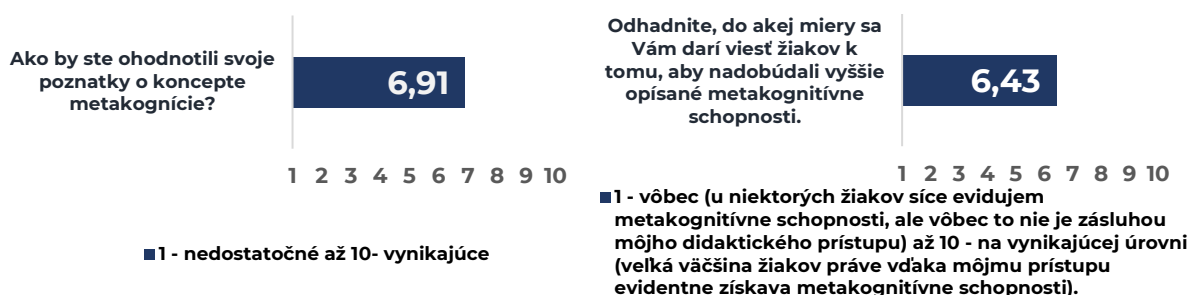
- 01 Schopnosť učiteľov rozvíjať metakogníciu u žiakov
- 02 Prístup učiteľov k výchove charakteru u žiakov



01 SCHOPNOSŤ UČITEĽOV ROZVÍJAŤ METAKOGNÍCIU U ŽIAKOV

Metakognícia je proces, v ktorom žiaci využívajú vedomosti o danej úlohe, o stratégiách učenia sa a o sebe samých na plánovanie svojho učenia sa, monitorovanie svojho pokroku pri dosahovaní učebného cieľa a následné hodnotenie vlastného výsledku vzdelávania.

Svoje znalosti o koncepte metakognície hodnotili zamestnanci škôl na priemernej úrovni (6,91). Pri odhade zamestnancov ohľadom toho, do akej miery sa im darí viesť žiakov k tomu, aby rozvíjali metakognitívne schopnosti, uvádzali taktiež priemerné skóre (6,43).



CHARAKTERISTIKY, cez ktoré sme sledovali schopnosť učiteľov rozvíjať metakogníciu u žiakov:

Deklaratívne znalosti: predstavujú najnižšiu formu poznania. Učiteľ vedie žiakov k naučeným, zapamätaným vedomostiam, faktom a údajom.

Procedurálne znalosti: predstavujú vyššiu formu poznania. Učiteľ vedie žiakov k automatizovanému chápaniu toho, ako používať rôzne stratégie riešenia problémov.

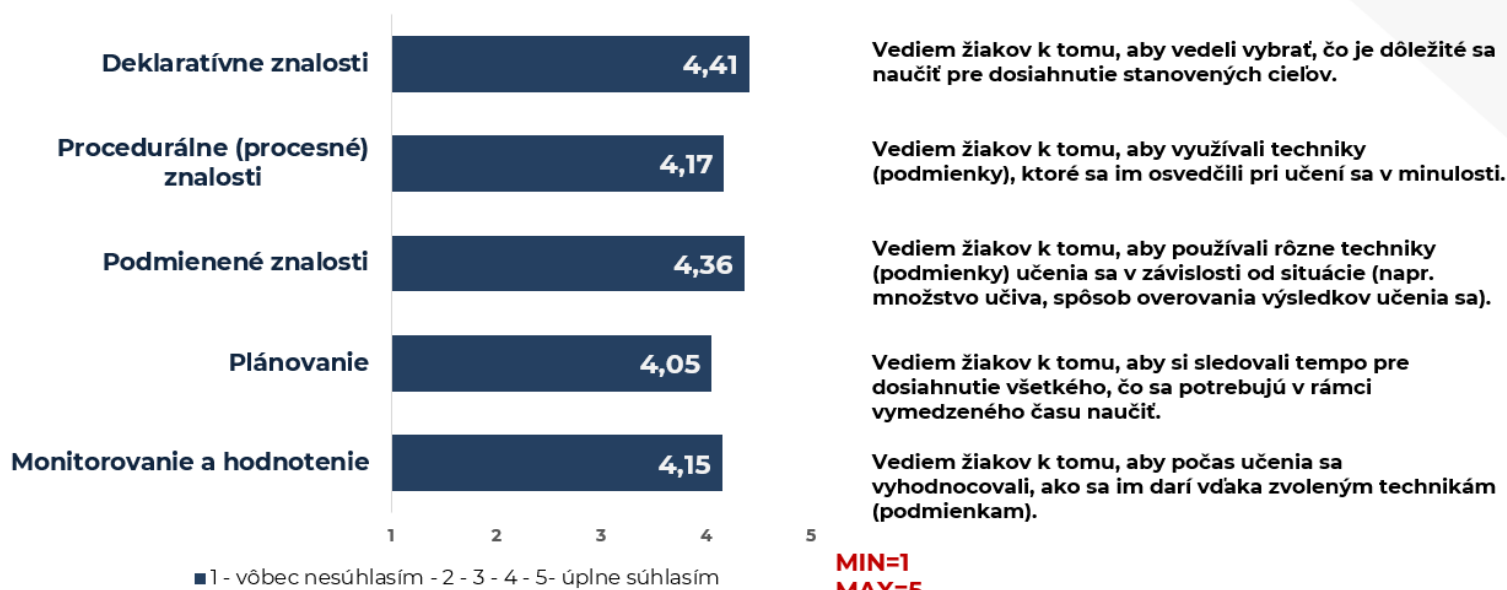
Podmienené znalosti: predstavujú najvyššiu úroveň poznania. Učiteľ vedie žiakov k pochopeniu toho, ako, kedy a prečo používať určité stratégie a poznávacie schopnosti.

Dimenzia plánovania: v rámci nej učiteľ vedie žiakov k schopnosti plánovať svoj učebný proces, organizovať svoj čas a sledovať tempo učenia.

Dimenzia monitorovania a hodnotenia: v rámci nej učiteľ vedie žiakov k schopnosti porozumieť tomu, čo sa učia a zároveň aj k schopnosti vyhodnocovať efektivitu zvolených prístupov a podmienok.

5 dimenzií nástroja:

Príklady položiek:



Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať deklaratívne znalosti u žiakov?

Deklaratívne znalosti predstavujú najnižšiu formu poznania. Učiteľ vedie žiakov k naučeným, zapamätaným vedomostiam, faktom a údajom.

90% učiteľov a 98% vedúcich zamestnancov podľa ich vlastného názoru rozvíja deklaratívne znalosti u žiakov. V rámci dimenzie deklaratívnych znalostí si 89% učiteľov a 92% vedúcich zamestnancov myslí, že vedie žiakov k tomu, aby vedeli vybrať, čo je dôležité sa naučiť pre dosiahnutie stanovených cieľov.

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať procedurálne (procesné) znalosti u žiakov?

Procedurálne znalosti predstavujú vyššiu formu poznania, súvisia s automatizovaným chápaním toho, ako používať rôzne prístupy k riešeniu problémov.

85% učiteľov a 90% vedúcich zamestnancov podľa ich vlastného názoru rozvíja procedurálne znalosti u žiakov. V rámci tejto dimenzie 89% učiteľov a 92% vedúcich zamestnancov považuje za dôležité viesť žiakov k tomu, aby sa u nich dobré návyky učenia sa (napr. postupy, organizácia času) zautomatizovali.

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať podmienené znalosti u žiakov?

Podmienené znalosti predstavujú najvyššiu úroveň poznania, vyžadujú pochopenie, ako kedy a prečo používať vybranú stratégiu a kognitívne schopnosti.

80% učiteľov a 86% vedúcich zamestnancov podľa ich názoru rozvíja podmienené znalosti u žiakov. V rámci dimenzie podmienených znalostí si 89% učiteľov a 92% vedúcich zamestnancov myslí, že vedú žiakov k tomu, aby používali rôzne techniky a podmienky učenia sa v závislosti od situácie a potreby.

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať plánovanie u žiakov?

Dimenzia plánovania v rámci rozvoja metakognície predstavuje schopnosť žiaka plánovať svoj učebný proces, organizovať svoj čas a sledovať si tempo učenia.

80% učiteľov a 84% vedúcich zamestnancov podľa ich názoru rozvíja schopnosti plánovania u žiakov. V rámci dimenzie plánovania si 72% učiteľov a vedúcich zamestnancov myslí, že vedie žiakov k tomu, aby si organizovali deň podľa toho, aby sa mohli efektívne učiť.

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať monitorovanie a hodnotenie u žiakov?

Dimenzia monitorovania a hodnotenia v rámci rozvoja metakognície predstavuje schopnosť žiaka porozumieť tomu, čo sa učí a vyhodnocovať efektívnosť zvolených techník (podmienok).

83% učiteľov a 92% vedúcich zamestnancov podľa ich názoru rozvíja schopnosti monitorovania a hodnotenia u žiakov. V rámci dimenzie monitorovania a hodnotenia si 67% učiteľov a 71% vedúcich zamestnancov myslí, že vedie žiakov k tomu, aby počas učenia vyhodnocovali, ako sa im vďaka zvoleným prístupom a podmienkam darí.

02 PRÍSTUP UČITEĽOV K VÝCHOVE CHARAKTERU

CHARAKTERISTIKY, cez ktoré sme sledovali prístup učiteľov k výchove charakteru:

Dimenzia **morálneho vedomia** predstavuje rozvoj emocionálnej inteligencie, prosociálneho správania a schopnosť rozlíšiť, čo je v konaní dobré a čo zlé.

Dimenzia **túžba po poznaní** predstavuje internú motiváciu učiť sa kvôli vedomostiam, nie kvôli formálnemu hodnoteniu, tiež schopnosť vnímať chybu ako prostriedok učenia sa.

Dimenzia **statočnosť** predstavuje schopnosť asertívne sa prezentovať, tiež konať čestne, aj v prípade negatívnych dôsledkov.

Dimenzia **odolnosť** predstavuje schopnosť budovať sebadisciplínu a schopnosť prijať konštruktívnu spätnú väzbu.

Dimenzia **úcta k druhým** predstavuje kultúru rešpektujúcej komunikácie a vzájomnej dôvery, rozvoj empatie.

Dimenzia **spravodlivosť** predstavuje schopnosť dodržiavať pravidlá a konať spravodlivo.

Dimenzia **líderstvo** predstavuje rozvoj líderského potenciálu, podporu k iniciatíve a preberaniu vlastnej zodpovednosti za aktivity v prospech druhých a za dobro celku.

Dimenzia **praktická múdrosť** predstavuje rozvoj praktického uvažovania, zmysluplnosť a komplexnosť v ich uvažovaní.

Dimenzia **prosociálnosť** v rámci rozvoja výchovy charakteru predstavuje rozvoj prosociálneho správania, starostlivosť o druhých a ochotu spolupracovať.

9 dimenzií nástroja:



Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať morálne vedomie u žiakov?

Dimenzia morálneho vedomia predstavuje rozvoj emocionálnej inteligencie u žiakov, prosociálneho správania, sebauvedomenia, sebareflexie a schopnosť rozlíšiť, čo je v konaní žiakov dobré a čo zlé.

92% učiteľov a vedúcich zamestnancov súhlasí s tým, že ich škola zámerne a systematicky vedie žiakov k rozvoju emocionálnej inteligencie (schopnosti pomenovať, regulovať a správne využívať vlastné emocionálne prežívanie).

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať túžbu po poznaní u žiakov?

Dimenzia túžby po poznaní predstavuje zvedavosť žiakov, zapálenie pre pravdu, intelektuálnu pokoru, otvorenosť, dialogický prístup k druhému, tiež internú motiváciu žiakov učiť sa kvôli vedomostiam, nie kvôli formálnemu hodnoteniu a schopnosť vnímať chybu ako prostriedok učenia sa.

48% učiteľov a vedúcich zamestnancov nesúhlasí s tým, že ich žiaci túžia po poznaní, čo znamená, že sa učia kvôli formálnemu hodnoteniu (známky či iné odmeny), nie kvôli vedomostiam a poznaniu samotnému.

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať statočnosť u žiakov?

Dimenzia statočnosti predstavuje úctu žiaka k sebe, vedomie vlastnej neodňateľnej dôstojnosti, otvorenosť v komunikácii, autentickosť a nezávislosť, schopnosť žiaka asertívne sa prezentovať a konať čestne, aj v prípade negatívnych dôsledkov.

81% učiteľov a vedúcich zamestnancov súhlasí s tým, že žiaci sa neboja pokojne vyjadriť a obhájiť svoj názor, hoci sa líši od názorovej väčšiny.

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať odolnosť u žiakov?

Dimenzia odolnosti predstavuje morálnu silu žiaka, rozhodnosť a vytrvalosť v dobrom napriek prekážkam, sebadisciplínu, usilovnosť, stabilitu v rozhodnutí, tiež schopnosť žiaka budovať sebadisciplínu a schopnosť prijať konštruktívnu spätnú väzbu.

94% učiteľov a vedúcich zamestnancov súhlasí s tým, že ich škola buduje v ich žiakoch sebadisciplínu a schopnosť dokončiť dobrú vec, ktorú začali.

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať úctu k druhým u žiakov?

Dimenzia úcty k druhým predstavuje kultúru rešpektujúcej komunikácie a vzájomnej dôvery, rozvoj empatie u žiakov, láskavosti, štedrosti a veľkorysosti, slušnosti, lojality, ústretovosti, schopnosti odpustiť.

94% učiteľov a vedúcich zamestnancov považuje v škole kultúru rešpektujúcej komunikácie a vzájomnej dôvery za štandard.

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať spravodlivosť u žiakov?

Dimenzia spravodlivosti predstavuje schopnosť žiaka tvoriť a dodržiavať pravidlá, konať spravodlivo a čestne, schopnosť ospravedlniť sa a prijať ospravedlnenie, chápať a preferovať etické princípy nad legalizmom a formalizmom.

76% učiteľov a vedúcich zamestnancov súhlasí s tým, že v ich škole si žiaci sami tvoria a dodržiajú pravidlá, ktoré prospievajú dobrému spolužitiu.

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať líderstvo u žiakov?

Dimenzia líderstva predstavuje rozvoj líderského potenciálu žiakov, podporu žiakov k iniciatíve a preberaniu vlastnej zodpovednosti za aktivity v prospech druhých a za dobro celku, zmysel pre spoločenstvo (spoločné dobro, ústretovosť, spolupatričnosť, solidaritu), snahu byť pre druhých dobrým príkladom, aktívne angažovanie sa pre dobro, dobročinnosť, schopnosť uzmierniť strany v konflikte, schopnosť organizovať spoluprácu.

85% učiteľov a vedúcich zamestnancov súhlasí s tým, že ich škola vedome a systematicky vychováva mladých lídrov so schopnosťou organizovať a podnecovať druhých.

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať praktickú múdrosť u žiakov?

Dimenzia praktickej múdrosti predstavuje rozvoj praktického uvažovania žiakov, zmysluplnosť a komplexnosť v ich uvažovaní.

96% učiteľov a vedúcich zamestnancov súhlasí s tým, že vedú žiakov k tomu, aby pri rozhodovaní dokázali rozlišovať a zvažovať viacero pohľadov pri riešení problému alebo situácie.

Ako hodnotili učitelia vlastnú schopnosť rozvíjať prosociálnosť u žiakov?

Dimenzia prosociálnosti predstavuje rozvoj prosociálneho správania žiakov, starostlivosť o druhých a ochotu spolupracovať.

87% učiteľov a vedúcich zamestnancov súhlasí s tým, že v ich škole prevláda spolupráca nad súťaživosťou.

03 ZHRNUTIE KLÚČOVÝCH ZISTENÍ Z DRUHÉHO MERANIA

- **Schopnosť učiteľov rozvíjať metakogníciu a realizovať kvalitnú výchovu k charakteru budeme sledovať dlhodobo, so zámerom pozorovať, či sa po zavádzaní kurikulárnych zmien budú tieto parametre meniť. V tomto prípade bolo meranie v prvej skupine škôl realizované ešte pred oficiálnou implementáciou kurikulárnych zmien v týchto školách. Rozvoj charakteru a metakognície predstavuje významný nadpredmetový (univerzálny) prvok nového štátneho vzdelávacieho programu v rámci všetkých vzdelávacích oblastí.**
- **Učiteľia v kontexte rozvoja metakognície** v najvyššej miere venujú pozornosť deklaratívnym znalostiam, ktoré predstavujú naučené, zapamätané vedomosti, fakty a údaje, čo znamená, že **učitelia sú zameraní predovšetkým na odovzdávanie vedomostí žiakom.**
- **Učitelia tiež** vo vysokej miere **venujú pozornosť podmieneným znalostiam**, ktoré predstavujú najvyššiu úroveň znalostí, vyžadujúcich pochopenie, kedy a prečo sa žiak učí určitým konkrétnym spôsobom.
- **Učitelia** u žiakov **v nižšej miere podporujú ich proces plánovania** v zmysle plánovania svojho učebného procesu, organizovania svojho času, sledovania si pracovného tempa.
- **Učiteľia v kontexte charakterovej výchovy** kladú **najväčší dôraz na kultúru rešpektujúcej komunikácie a vzájomnej dôvery, tiež na rozvoj empatie u žiakov.**
- Učiteľia kladú **najmenší dôraz na internú motiváciu žiakov** učiť sa kvôli vedomostiam a nie kvôli formálnemu hodnoteniu, tiež **na schopnosť vnímať chybu ako prostriedok učenia sa.**

Správa z tretieho merania

Analýza rozhovorov s vyučujúcimi v 1. ročníku Jún - Júl 2024

Základné údaje o školách zapojených do merania

Do prieskumu boli zapojení učitelia z 39. škôl, ktoré sú v postupnom zavádzaní nového ŠVP. Rozhovory boli realizované s učiteľmi 1. ročníkov na:



Nepnoorganizovaných školách

Počet učiteľov, ktorí poskytli rozhovor: 18 učiteľov



Plnoorganizovaných školách

Počet učiteľov, ktorí poskytli rozhovor: 58 učiteľov

Metodológia prieskumu

Pološtruktúrované rozhovory s učiteľmi 1. ročníkov boli realizované za pomoci učiteľov profesijného rozvoja (UPR) NIVaM. Rozhovory boli realizované individuálne so 76 učiteľmi 1. ročníkov v mesiacoch jún – júl 2024. Za účelom realizácie rozhovorov boli učitelia požiadaní o možnosť nahrávania, pričom im bol poskytnutý garančný list o využití prepisu výhradne pre výskumné účely.

Vyhodnotenie rozhovorov bolo realizované kvalitatívnym spôsobom (transkripcia dát, kategorizácia dát), v rámci ktorého sme sa zamerali na **oblasti**:

1. Zmeny na úrovni organizácie vzdelávania
2. Zmeny na úrovni metód a foriem vzdelávania
3. Zmeny na úrovni obsahu vzdelávania
4. Zmeny na úrovni metód a foriem hodnotenia žiakov
5. Rozvoj metakognície u žiakov
6. Inkluzívne prostredie

01 ROZHOVORY S UČITELMI V NEPLNOORGANIZOVANÝCH ŠKOLÁCH

Učitelia neplnoorganizovaných škôl v súvislosti so vstupom do reformy reflektujú viaceré zmeny v školách. Najčastejšie argumentovanou zmenou je **zlepšenie vzťahov v učiteľskom kolektíve**, nakoľko učitelia vo vyššej miere kooperujú na rôznych úlohách v rámci implementácie (tvorba učebných osnov, úprava rozvrhnutia učiva a obsahu) a spoločne sa venujú profesijnému rozvoju. Ďalšou, často spomínanou, zmenou v školách po vstupe do reformy je učiteľmi vnímané častejšie **zapájanie žiakov v zmysle aktívneho učenia sa, prenášanie zodpovednosti na žiakov, vyššia miera prepájania teórie s praxou**. Výrazné zmeny na školách nastali aj zavedením **blokového vyučovania, projektovej výučby a ranných kruhov** (či už v podobe predmetu alebo formou 15 minút v úvode vyučovania), resp. predmetu zameraného na duševné zdravie a socializáciu žiakov. **Učitelia sa podľa ich vyjadrení viac zameriavajú na individualitu žiakov, na rozvoj emocionálnej gramotnosti, kritického myslenia, prezentačných a komunikačných zručností a vnímajú pozitívnu zmenu aj v tom, že vďaka vzdelávacím cyklom žiaci nemusia opakovať ročník**. Pozitívnu zmenu je aj samotný **spôsob a obsah hodnotenia, v podobe preferovania slovného hodnotenia žiakov, zároveň hodnotenie nielen vedomostí žiakov, ale aj ich zručností**, postojov, progresu, ochoty spolupráce atď. Školy vstupom do reformy **vnímajú potrebu zdieľať príklady dobrej praxe a byť inšpiráciou pri implementácii zmien aj pre iné školy**. Pozitívnu zmenu po vstupe do reformy je učiteľmi deklarovaná zvýšená motivácia nie len u žiakov, ale aj u nich samotných, čo sa prejavuje v zmene prístupu učiteľov, ich **otvorenosti voči zmenám a dôvere voči realizovaným zmenám**.

02 ROZHOVORY S UČITELMI V PLNOORGANIZOVANÝCH ŠKOLÁCH

Učitelia plnoorganizovaných škôl v súvislosti so vstupom do reformy reflektujú viaceré zmeny na školách. Najčastejšie argumentovanou zmenou je **zlepšenie vzťahov v učiteľskom kolektíve (najmä medzi učiteľmi 1. a 2. stupňa)**, nakoľko učitelia vo vyššej miere kooperujú na rôznych úlohách v rámci implementácie (tvorba učebných plánov, úprava rozvrhnutia učiva v učebných osnovách) a spoločne sa venujú profesijnému rozvoju. Učitelia 1. ročníkov sa snažia zapájať do implementácie aj učiteľov z vyšších ročníkov/iných cyklov (chodia na „priateľské návštevy“), čím sa ich snažia pripraviť na realizované zmeny, zároveň vytvárajú pre žiakov podmienky plynulejšieho prechodu do ďalšieho cyklu. Ďalšou, často spomínanou zmenou na školách po vstupe do reformy je samotné **zapájanie žiakov v zmysle aktívneho učenia sa, prenášania zodpovednosti na žiakov, vyššia miera prepájania teórie s praxou**. Výrazné zmeny na školách nastali aj zavedením **blokového vyučovania, projektovej výučby a ranných kruhov** (či už v podobe predmetu, alebo formou 15 minút v úvode vyučovania), resp. predmetu zameraného na duševné zdravie a socializáciu žiakov. Učitelia sa viac zameriavajú na individualitu žiakov, na rozvoj emocionálnej gramotnosti, kritického myslenia, prezentačných a komunikačných zručností a **vnímajú pozitívnu zmenu aj v tom, že vďaka vzdelávacím cyklom vedú v školskom vzdelávacom programe určiť ciele vzdelávania v jednotlivých ročníkoch v súlade s potrebami žiakov školy (žiaci nemusia opakovať ročník)**.

Niektorí učitelia **oceňujú možnosť využívania nových technológií, metód, spôsobov a stratégií, tiež možnosť využívania svojich vlastných učebných zdrojov a materiálov**. Pozitívnu zmenou je aj samotný **spôsob a obsah hodnotenia**, v podobe preferovania slovného hodnotenia žiakov, zároveň hodnotenia nielen vedomostí žiakov, ale aj ich zručností, postojov, progresu, ochoty spolupráce atď. Školy vstupom do reformy vnímajú potrebu zdieľať príklady dobrej praxe a byť inšpiráciou pri implementácii zmien aj pre iné školy (školy sa viac otvárajú, resp. prístupujú verejnosti, rodičom a starým rodičom). Opakovane sa učitelia vyjadrovali k **náročnej úlohe presvedčania rodičov o zmyslupnosti realizovaných zmien**, vzhľadom na to, že najprv boli niektorí rodičia skeptickí, obávali sa zmien. V súčasnosti sú však nadšení najmä z toho, že ich deti chodia radi do školy. V tejto súvislosti niektorí učitelia organizujú stretnutia s rodičmi, na ktorých diskutujú o reformných zmenách. Pozitívnu zmenou po vstupe do reformy je podľa učiteľov **zvýšená motivácia** nie len u žiakov, ale aj v pedagogickom kolektíve, čo sa prejavuje v zmene prístupu učiteľov, ich otvorenosti voči zmenám a **dôvere voči realizovaným zmenám**.

03 ZHRNUTIE KLÚČOVÝCH ZISTENÍ Z ROZHOVOROV



- Učiteľom sa darí prepájať obsahy vzdelávacích oblastí/predmetov na veľmi dobrej úrovni.
- Učitelia častejšie využívajú inovatívne metódy, najmä aktivizujúce metódy a bádateľské metódy.
- Učitelia začali viac využívať rôzne organizačné formy vyučovania (napr. blokovo vyučovanie - 90 minútová hodina).
- Učitelia sa snažia intenzívnejšie realizovať skupinovú prácu so žiakmi.
- V rámci zmien štýlu vedenia vyučovacích hodín sa učitelia viac zameriavajú na aktívne učenie sa žiakov (najčastejšia zmena v štýle vedenia vyučovacej hodiny).
- V rámci zmien štýlu vedenia vyučovacích hodín sa učitelia viac stavajú do roly sprievodcu.
- Školy začali zavádzať predmet zameraný na duševné zdravie a socializáciu žiakov (buď formou každodenných krátkych 15-minútových ranných kruhov na začiatku vyučovania, alebo formou vyučovacieho predmetu, ktorý je súčasťou rozvrhu 1x týždenne).
- Učitelia vyjadrujú spokojnosť s rozdelením učiva do cyklov, pociťujú menšie napätie a stres.
- Jednou z najväčších zmien po vstupe do implementácie je podľa učiteľov zlepšenie vzťahov v škole.



- Napriek snahe o rozvoj metakognície u žiakov, učitelia nerozvíjajú všetky zložky metakognície (slabé povedomie o možnostiach rozvoja metakognície u žiakov).
- Viacero učiteľov vníma reformné zmeny iba na úrovni využívania inovatívnych metód.
- Učitelia majú slabé povedomie o vízii a hodnotách školy (chýba implementácia hodnôt a vízie do obsahu vzdelávania a života školy).
- Viacero učiteľov neporozumelo podstate ranných kruhov (vnímajú to ako motivačnú časť hodiny).
- Viacero učiteľov neporozumelo podstate tematických dní (zamieňajú si ich s prepájaním obsahov vzdelávacích oblastí/predmetov v rámci blokovo vyučovania).

Odporúčania pre proces implementácie zmien v základnom vzdelávaní v ďalších rokoch

Hlavné odporúčania pre podporné tímy RCPU a NIVaM

1. Dáta z prvých škôl podporujú predpoklad o tom, že napriek rôznorodosti vybraných škôl v prvej skupine, ide zrejme skôr o vysoko motivované školy k zavádzaniu zmien. Bude potrebné pripraviť sa aj na školy, ktoré budú zmenám otvorené v menšej miere, prípadne vôbec. Tento podnet je potrebné zohľadniť pri príprave lektorov a mentorov, ktorí podporujú školy v implementácii zmien.
2. PZ a OZ škôl sú vysoko motivovaní ku profesijnému rozvoju v súvislosti so zmenami, čo je potrebné pokryť ponukou rôznych programov vzdelávania a odborných podujatí, ktoré adresne riešia otázky súvisiace so zavádzanými zmenami v praxi.
3. Prvá skupina škôl je pripravená pomáhať v zavádzaní zmien aj ďalším školám v okolí, čo je možné využiť jednak v zmysle prezentácie zmien priamo v praxi, ale aj v zmysle sieťovania aktérov škôl.
4. Dáta jednoznačne poukazujú na dôležitosť riaditeľov a riaditeľiek škôl, ktorí by mali byť lídrami zmien na školách. Je nevyhnutné špecializovať časť prípravy a podpory v implementácii priamo v kontexte ich vlastných potrieb, ktoré sú širšie, ako u ostatných PZ a OZ (napr. otázky manažmentu zmeny na školách).
5. Vysoký potenciál rozvoja a podpory PZ vnímame na základe dát v oblasti rozvoja metakognície a charakterovej výchovy u žiakov. Viaceré súvisiace spôsobilosti pravdepodobne na školách nebývajú dostatočne rozvíjané.
6. V rámci podpory škôl bude potrebné lepšie ozrejmovvať techniku ranných kruhov a zavedené tematické dni, ktoré sa častejšie javia ako nesprávne porozumené.

Hlavné odporúčania pre ďalšiu metodológiu výskumu

1. Otvorenosť PaOZ voči zmenám môže byť viac deklarovaná ako reálna. Bude potrebné začať merania realizovať aj na základe inej metódy ako je introspekcia (sebapozorovanie, sebaučenie), ktorá môže byť skreslená.
2. Do budúcnosti sa javí ako výskumne zaujímavá téma overovania zavedenia vzdelávacích cyklov, ktoré sa zatiaľ javia ako vítaný prvok zavádzaných zmien, jednoznačné overenie si však vyžaduje podrobné sledovanie dát, ktoré súvisia aj s počtami detí, ktoré opakujú ročník v rámci cyklov.
3. Ako zaujímavá sa javí téma komplexného porozumenia zavádzaným zmenám, zdá sa totiž, že zmeny mnohí PaOZ nevnímajú v celej zamýšľanej šírke (v teréne sa často stretávame so zúžením ponímania na zmeny v metódach a formách vzdelávania). Prostredníctvom výskumu bude potrebné identifikovať príčiny dezinterpretácie a prijať riešenia na ich elimináciu.
4. V ďalšej fáze implementácie zmien bude nevyhnutné zapojiť do výskumných aktivít ďalších aktérov – napr. spolupráca s vysokými školami, školskou inšpekciou a podobne.
5. V ďalších rokoch implementácie zmien bude dôležité sledovať aj kvalitu podpory zo strany NIVaM a RCPU.