

## Bez kreditov neodídeme

**Kľúčovými výzvami slovenského systému kontinuálneho vzdelávania učiteľov sú najmä nesprávne nastavené motivácie a stimuly na absolvovanie kontinuálneho vzdelávania, nedostatočné zabezpečenie kvality programov kontinuálneho vzdelávania a nevyhovujúci obsah a formy kontinuálneho vzdelávania. Preto odporúčame viaceré úpravy súčasného systému, aby kontinuálne vzdelávanie lepšie zodpovedalo požiadavkám kariérového systému, reflektovalo rozvojové potreby učiteľov a škôl, ako aj zabezpečovalo prípravu učiteľov v prípade zásadnejších systémových zmien v školstve. V týchto súvislostiach odporúčame napríklad odstrániť prepojenie kontinuálneho vzdelávania s kreditovým systémom, zaviesť hodnotenie vzdelávacích aktivít účastníkmi, či nahradiť akreditáciu programov kontinuálneho vzdelávania akreditáciou poskytovateľov.**

### Úvod

Kontinuálny profesijný rozvoj učiteľov patrí medzi kľúčové faktory kvality učiteľov. Práve kvalita učiteľov má tendenciu najvýraznejšie ovplyvňovať kvalitu vzdelávania v školách (Musset 2010). Preto je popri príprave budúcich učiteľov nevyhnutné skvalitňovať aj ich ďalší profesijný rozvoj.

Pre ďalší profesijný rozvoj učiteľov jestvujú rozličné definície<sup>2</sup>. Na Slovensku sa profesijný rozvoj definuje ako proces prehlbovania, zdokonaľovania a rozširovania kvalifikácie a profesijných kompetencií v súlade s najnovšími vedeckými poznatkami, spoločenskými potrebami a požiadavkami na výkon pedagogickej činnosti. Uskutočňuje sa prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania, tvorivých aktivít súvisiacich s výkonom pedagogickej činnosti a sebazvedávania<sup>3</sup>.

V slovenskom kontexte sa najväčšia pozornosť venuje kontinuálnemu vzdelávaniu, ktoré možno vnímať ako časť systému profesijného rozvoja. Kontinuálne vzdelávanie je legislatívne definované ako sústavný proces nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí s cieľom udržiavania, obnovovania, zdokonaľovania, rozširovania a dopĺňania profesijných kompetencií pedagogického zamestnanca potrebných na výkon pedagogickej činnosti. Táto široká definícia sa však v praxi zužuje takmer výlučne na oblasť akreditovaných programov kontinuálneho vzdelávania. To následne generuje viaceré problémy slovenského systému profesijného rozvoja učiteľov.

Cieľom tohto komentára je analyzovať základné problémy týkajúce sa slovenského systému kontinuálneho vzdelávania, akými sú najmä nesprávne nastavené motivácie a stimuly na absolvovanie kontinuálneho vzdelávania, nedostatočné zabezpečenie kvality programov kontinuálneho vzdelávania a nevyhovujúci obsah a formy kontinuálneho vzdelávania. Preto zároveň odporúčame a ponúkame na diskusiu viaceré úpravy aktuálneho modelu profesijného rozvoja učiteľov.

### Systém kontinuálneho vzdelávania učiteľov na Slovensku

**Za organizáciu kontinuálneho vzdelávania na úrovni školy zodpovedá riaditeľ školy.** Koordinuje ho podľa ročného plánu kontinuálneho vzdelávania. Podkladom na jeho vypracovanie je podľa zákona hodnotenie pedagogického zamestnanca, ktoré vypracúva priamy nadriadený jedenkrát ročne<sup>4</sup>. Metodicko-pedagogické centrum (MPC) vypracovalo aj vzorový návrh plánu kontinuálneho vzdelávania. V ňom sa pre každého zamestnanca uvádza najmä druh vzdelávania, vzdelávacia inštitúcia, názov vzdelávacieho programu a počet kreditov (MPC 2009).

Rozlišuje sa päť základných druhov kontinuálneho vzdelávania:<sup>5</sup>

- adaptačné vzdelávanie – určené pre začínajúcich pedagogických zamestnancov s cieľom získať profesijné kompetencie potrebné na samostatný výkon povolania;

- aktualizáčn  vzdelávanie – zameriava sa na udržanie si ziskanych profesijnych kompetencií potrebnych na štandardny výkon pedagogickej činnosti alebo na prípravu na vykonanie atestácie;
- inova n  vzdelávanie – ur en  na zdokonaľovanie profesijnych kompetencií;
- špecializa n  vzdelávanie – jeho cieľom je získať profesijn  kompetencie potrebn  na výkon špecializovaných činnosti (napr. triedny učitel, v chovny poradca, atď.);
- funk n  vzdelávanie – ur en  na získanie profesijnych kompetencií potrebnych na výkon riadiacich činnosti (napr. riaditeľ, zástupca riaditeľa, hlavn  majster odbornej výchovy atď.)

### **Kontinu ln  vzdelávanie (okrem adaptačného<sup>6</sup>) sa uskuto n je prostredníctvom akreditovaných programov kontinu ln ho vzdelávania.**

Rozhodnutie o akreditácii vydáva ministerstvo školstva. Ministerstvo zároveň vydáva krit ri  na vypracovanie a posudzovanie programu kontinu ln ho vzdelávania na  cely akreditácie (MŠVVaŠ 2009a) a pri rozhodovan  o akreditácii prihliada aj na odborn  stanovisko akreditačnej rady<sup>7</sup>. V súčasnosti je akreditovaných 1567 programov kontinu ln ho vzdelávania (MŠVVaŠ 2016). V aktuálnej ponuke akreditovaných programov kontinu ln ho vzdelávania sa nach zda najviac programov aktualiz n ho vzdelávania (69,2 %, pričom 6,9 % tvoria pr pravn  atesta n  programy). Ďalej nasledujú programy inovačného (21,6 %) a funkčného (2,5 %) vzdelávania<sup>8</sup>.

Aktuálny zoznam poskytovateľov akreditovaných programov kontinu ln ho vzdelávania sa zverejňujú na webovom sídle ministerstva<sup>9</sup>. Poskytovateľom s aktuálne najv šším počtom akreditovaných programov kontinu ln ho vzdelávania (viac ako 40 % zo všetkych programov) je Metodicko-pedagogick  centrum. Dominanciu MPC v tomto segmente ilustruje aj to, ůe ďalší poskytovatelia dosahujú jednotlivo menej ako 3 % z celkového počtu akreditovaných programov.

V súvislosti s kontinuálnym vzdelávaním majú pedagogick  zamestnanci nárok na pracovn  voľno s náhradou funkčného platu<sup>10</sup>. Prirodzene, na kontinuálnom vzdelávaní sa môžu z castniť aj vo svojom voľnom čase, prípadne počas dovolenky.

### **Kontinu ln  vzdelávanie a kreditov  systém**

** asť kontinu ln ho vzdelávania je prepojen  s kreditovým systémom.** Za absolvované akreditované programy kontinu ln ho vzdelávania pedagogick  zamestnanec a odborn  zamestnanec získava kredity. Kredity za absolvované akreditované programy kontinu ln ho vzdelávania priznáva poskytovateľ. Kredity sa dajú získať za aktualiz n  vzdelávanie, inova n  vzdelávanie, špecializa n 

vzdelávanie pre pr slušn  kategóriu, podkategóriu alebo kari rov  pozíciu a funk n  aktualiz n  vzdelávanie<sup>11</sup>. Kredity nemoůno získať za funk n  vzdelávanie a funk n  inova n  vzdelávanie. Počet priznanych kreditov zohľadňujú rozsah a náročnosť absolvovaného programu kontinu ln ho vzdelávania.

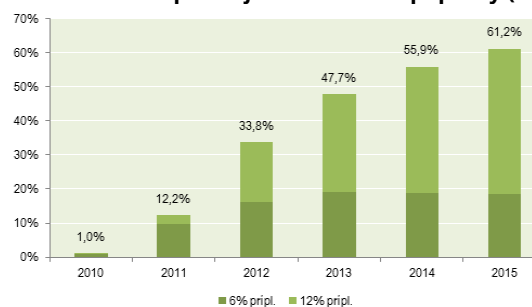
### **Kredity sa dajú uplatniť na kreditov  príplatok a atestáciu.**

Na  cely vyplácania kreditového príplatku uznáva pedagogickému zamestnancovi ziskane kredity riaditeľ školy. Robí to však v závislosti od potrieb a zamerania školy a v súlade s plánom kontinu ln ho vzdelávania<sup>12</sup>. Za kaůdych 30 kreditov pat  pedagogickému zamestnancovi kreditov  príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaraden . Najviac sa však takto m ůe uplatniť 60 kreditov (v takom prípade je kreditov  príplatok 12 %). Kreditov  príplatok zamestnávateľ priznáva na dobu platnosti priznanych kreditov, čo je v súčasnosti najviac sedem rokov od ich priznania.

V roku 2015 poberalo tento príplatok 61,2 % pedagogickych a odbornych zamestnancov, pričom ni ši (6 %) príplatok poberala pribliůne tretina a výši (12 %) pribliůne dve tretiny zamestnancov. Podiel pedagogickych a odbornych zamestnancov, ktorí poberajú tento príplatok od jeho zavedenia v roku 2009 kaůdoro ne st pa, rovnako ako podiel zamestnancov s v šou sadzbou. Vo finančnom vyjadren  boli v roku 2015 náklady na kreditov  príplatky vo výške 29,4 mil ionov eur.

Zisk stanoveného počtu kreditov je zároveň podmienkou na uchádzanie sa o atestáciu. O vykonanie atestácie sa totiů m ůe uch zdať pedagogick  zamestnanec, ktor  ziskal 30 kreditov a absolvoval pr pravn  atesta n  vzdelávanie v rozsahu 60 hodín alebo ktor  ziskal 60 kreditov. Po úspešnom vykonan  atestácie však strácajú takto uplatnen  kredity platnosť na  cely priznania kreditového príplatku. Nadobudnutie atestácie m  ale vplyv na zaradenie do platovej triedy. Učitelia s prvou atestáciou sa zaraďujú do 11. platovej triedy a učitelia s druhou atestáciou do 12. platovej triedy (MŠVVaŠ 2009b).

**Graf  . 1: Podiel pedagogickych a odbornych zamestnancov poberajucich kreditov  príplatky (%)**



Zdroj: MŠVVaŠ SR

## Financovanie kontinuálneho vzdelávania

V systéme financovania kontinuálneho vzdelávania môžeme z pohľadu verejných výdavkov rozlíšiť dve základné zložky. Prvou sú finančné prostriedky priamo riadených organizácií ministerstva školstva na zabezpečenie programov kontinuálneho vzdelávania, ktoré sú učiteľom poskytované bezplatne. Konkrétne ide najmä o Metodicko-pedagogické centrum, ale programy v menšej miere poskytujú aj Štátny inštitút odborného vzdelávania, Centrum vedecko-technických informácií SR a Štátny pedagogický ústav. Tieto programy boli takmer výlučne financované prostredníctvom národných projektov spolufinancovaných z prostriedkov štrukturálnych fondov EÚ (s výnimkou CVTI SR). Na týchto programoch kontinuálneho vzdelávania sa v roku 2015 zúčastnilo 42 957 pedagogických a odborných zamestnancov, pričom viac ako 90 % z nich sa vzdelávalo v MPC. Pre porovnanie, v roku 2014 to bolo celkovo 53 586 zamestnancov.

Druhou zložkou sú výdavky škôl na ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov, ktoré zahŕňajú finančné prostriedky na zastupovanie počas neprítomnosti pedagogických zamestnancov z dôvodu ich účasti na vzdelávaní, výdavky spojené s cestovaním a ubytovaním zamestnancov zúčastnených na vzdelávaní, výdavky spojené so zabezpečením lektora a výdavky spojené s úhradou školských programov kontinuálneho vzdelávania. V roku 2014 boli celkové výdavky škôl na ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov 3,8 miliónov eur. Z bližšej analýzy výdavkov škôl vyplýva, že až 41 % zo všetkých škôl (základné školy, gymnáziá, stredné odborné školy a konzervatóriá) malo v roku 2014 v tejto kategórii nulové výdavky. Táto skutočnosť sa dá vysvetliť napríklad tým, že školy využívajú najmä vzdelávaciu ponuku priamo riadených organizácií ministerstva školstva, ktoré svoje programy poskytujú bezplatne.

Pre porovnanie, v roku 2014 bolo v rámci normatívneho financovania školám napočítaných na ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov 15,7 miliónov eur. Nejde však o účelovo viazané zdroje a školy ich môžu použiť aj na úhradu iných nákladov súvisiacich so zabezpečením výchovno-vzdelávacieho procesu.

**Graf č. 2: Počet účastníkov vzdelávacích programov (programy všetkých PRO)**



Zdroj: MPC, ŠIOV, CVTI, ŠPÚ

## Nedostatky kontinuálneho vzdelávania učiteľov na Slovensku

Za základné problémy týkajúce sa slovenského systému kontinuálneho vzdelávania považujeme najmä nesprávne nastavené motivácie a stimuly na absolvovanie kontinuálneho vzdelávania, nedostatočné zabezpečenie kvality programov kontinuálneho vzdelávania a nevyhovujúci obsah a formy kontinuálneho vzdelávania.

### Motivácie a stimuly na absolvovanie kontinuálneho vzdelávania

Jeden z kľúčových problémov aktuálneho systému kontinuálneho vzdelávania učiteľov spočíva v nastavení motivácií, resp. stimulov na absolvovanie kontinuálneho vzdelávania. Napriek deklarovanému zámeru, že kontinuálne vzdelávanie má slúžiť na aktualizáciu alebo inováciu profesijných kompetencií učiteľov, dominantnou motiváciou sa stal zisk kreditov pre vyplácanie kreditového príplatku, príp. pre nadobudnutie atestácie.

Tento problém do značnej miery súvisí s nízkym finančným ohodnotením učiteľskej profesie. Kreditový systém a naň napojené kontinuálne vzdelávanie sa totiž stali jednou z mála možností, ako sa učiteľom môže zvýšiť ich plat. Motivácia získať kredity s cieľom zvýšiť svoje finančné ohodnotenie sa tak v prípade kritickej časti učiteľov stala dôležitejšia ako naplnenie cieľov a zámerov kontinuálneho vzdelávania.

Napokon, dokazujú to aj výsledky prieskumu, ktorý uskutočnila Slovenská komora učiteľov. Podľa tohto prieskumu<sup>13</sup> najväčšia časť respondentov označila za hlavnú motiváciu účasti na školeniach práve potrebu získať kredity (71,3 %). Až na druhom mieste skončila potreba doplniť si vzdelanie v určitej oblasti (54,3 %) (SKU 2014).

Táto skutočnosť má viaceré negatívne dôsledky. Fixácia na kredity ovplyvňuje voľbu programov kontinuálneho vzdelávania – primárnym kritériom nie je obsah a relevancia programu kontinuálneho vzdelávania, ale počet kreditov. Učiteľia si tak môžu vybrať vzdelávacie programy (najmä pre dosiahnutie prvej a druhej atestácie), ktoré majú nízke nároky na absolvovanie (v takom prípade sú neraz ochotní si za program aj zaplatiť). Zároveň ide o jeden z faktorov devalvácie kvality programov kontinuálneho vzdelávania, keďže uznávanie kreditov zo strany poskytovateľov je dôležitejšie ako napĺňanie rozvojových potrieb učiteľov a škôl.

Ďalším efektom je skutočnosť, že školy sa začali príliš orientovať na akreditované programy kontinuálneho vzdelávania, čo má za následok ústup od absolvovania iných potrebných vzdelávacích aktivít a foriem profesijného rozvoja.

## **Zabezpečenie kvality programov kontinuálneho vzdelávania**

Pri súčasnom množstve akreditovaných vzdelávacích programov vzniká otázka, či všetky majú vyhovujúcu kvalitu. Výsledky prieskumu Slovenskej komory učiteľov naznačujú, že nezanedbateľná časť programov kontinuálneho vzdelávania dostatočne nespĺňa kvalitatívne nároky. Necelá polovica respondentov hodnotila obsahovú kvalitu programov známku 3 a horšou<sup>14</sup>. Približne rovnako posúdili aj prínos a využitie jednotlivých programov. Lepšie bola hodnotená pripravenosť a odbornosť školiteľa (SKU 2014).

### **Jednou z príčin môže byť absencia hodnotenia kvality programov kontinuálneho vzdelávania.**

Podľa legislatívy hrá kľúčovú úlohu v oblasti zabezpečenia kvality odborný garant programu kontinuálneho vzdelávania. Ten má zodpovedať za kvalitu programu kontinuálneho vzdelávania, za kvalitu jeho uskutočňovania, za dodržanie spĺňania kvalifikačných predpokladov lektorov a odborný výkon ich činnosti. Napĺňanie týchto úloh garanta sa však nijako nevyhodnocuje a neposudzuje. Navyše, nevhodne nastavené motivácie (zisk kreditov) nevytvárajú tlak na zabezpečenie kvality zo strany poskytovateľov (a teda ani garantov).

Problémom sú aj požiadavky na odborného garanta<sup>15</sup>, ktoré stanovuje legislatíva. Tie sú príliš formálne a najmä v oblasti odborného vzdelávania a prípravy prakticky neumožňujú, aby pozíciu garanta vykonávali skúsení odborníci z praxe (avšak bez požadovaných formálnych náležitostí).

Kľúčovým problémom je aj skutočnosť, že programy sa vo forme systému akreditácie posudzujú výlučne na vstupe. V súčasnosti sa nevyhodnocuje, ako jednotlivé programy prispeli ku kvalite práce učiteľa. Nejestvuje ani systémová možnosť, aby kvalitu programov hodnotili jeho absolventi, pričom by toto hodnotenie malo vplyv na udržanie alebo odobratie akreditácie.

Navyše, inštitút zrušenia akreditácie sa ako nástroj eliminácie nekvalitných programov vôbec nevyužíva. Ministerstvo môže začať konanie o zrušení akreditácie napríklad ak zistí porušenie podmienok akreditácie pri uskutočňovaní programu kontinuálneho vzdelávania a poskytovateľ v určenej lehote zistené nedostatky neodstráni. Podľa zoznamu programov kontinuálneho vzdelávania, ktorým uplynula platnosť akreditácie alebo im bola akreditácia zrušená, bola od roku 2010 až doteraz zrušená len jedna akreditácia. Dôvody zrušenia akreditácie sa však neuvádzajú, podľa zákona sa tak môže stať aj na žiadosť poskytovateľa alebo odborného garanta.

Dostatočne nefunguje ani riadenie kvality zo strany riaditeľov škôl. Tí majú k dispozícii predovšetkým dva nástroje: ročný plán kontinuálneho vzdelávania a uznávanie kreditov na účely vyplácania kreditového príplatku. Plány kontinuálneho vzdelávania sa však vypracúvajú ako formálne dokumenty a motivácia riaditeľov neuznávať kredity je v dôsledku slabého finančného ohodnotenia učiteľov nízka (okrem toho je to zdroj možných konfliktov v pedagogickom kolektíve). Navyše, oba tieto nástroje sa dajú v súvislosti so ziskom kreditov na vykonanie atestácie obísť (nevyžaduje sa uznanie riaditeľom).

### **Obsah a formy kontinuálneho vzdelávania**

Ďalším z problémov súčasných programov kontinuálneho vzdelávania je skutočnosť, že dostatočne nezodpovedajú rozvojovým potrebám učiteľov. Práve nedostatok vhodnej ponuky ďalšieho vzdelávania bol podľa štúdie OECD TALIS 2013<sup>16</sup> druhou najväčšou prekážkou v ďalšom vzdelávaní slovenských učiteľov (na Slovensku 43 %, priemer OECD 39 %) (OECD 2014).

Táto štúdia zároveň zisťovala mieru potreby ďalšieho vzdelávania učiteľov v jednotlivých oblastiach. Podľa výsledkov slovenskí učitelia pociťujú potrebu ďalšieho vzdelávania najmä v oblasti vyučovania žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami (18,8 % označilo ako vysokú potrebu, v priemere OECD 22,3 %), v oblasti zručností spojených s využitím informačných a komunikačných technológií pri vyučovaní (18,6 % na Slovensku, 18,9 % v OECD), ako aj v oblasti správania žiakov a vedenia triedy (14,5 % na Slovensku, 13,1 % v OECD). Na Slovensku sa ukázala aj relatívne vysoká potreba vzdelávania v oblasti vedomostí o učebných plánoch (11,9 % na Slovensku, 7,9 % v OECD) (OECD 2014). Treba však poznamenať, že štúdia nezahŕňala učiteľov stredných odborných škôl, kde je dostupnosť relevantných odborných vzdelávacích programov ešte nižšia.

Ďalšie problémy súčasného systému kontinuálneho vzdelávania vyplývajú z toho, že sa príliš zameriava na formálne typy profesijného rozvoja. Kontinuálne vzdelávanie (okrem adaptačného) sa totiž bezprostredne viaže na absolvovanie akreditovaných programov kontinuálneho vzdelávania. Pre kreditový systém sú zvýhodnené určité formy kontinuálneho vzdelávania, zatiaľ čo iné vzdelávacie aktivity, ktoré sú často efektívnejšie a užitočnejšie, sa neocceňujú.

Z hľadiska foriem profesijného rozvoja učiteľov sú najčastejšie zastúpené kurzy a workshopy (na Slovensku 38,5 %, priemer OECD 70,9 %) a vzdelávacie konferencie a semináre (na Slovensku 25 %, priemer OECD 43,6 %) (OECD 2014). Podľa

viacerých štúdií a zahraničných skúseností však práve tieto učiteľmi najčastejšie navštevované formy profesijného rozvoja často nereflektujú špecifické potreby jednotlivých škôl a učiteľov a majú nízky vplyv na zlepšenie a zefektívnenie vyučovacieho procesu (Musset 2010).

Aj štúdiá Európskej únie (EU 2010), ktorá sumarizuje viaceré výsledky hodnotenia vplyvu rôznych typov kontinuálneho vzdelávania na vyučovací proces, uvádza, že základ profesijného rozvoja v prípade učiteľského povolania by sa mal odohrávať priamo v školách medzi učiteľmi. Práve v tejto oblasti však má Slovensko viaceré rezervy. Značne zaostávame aj v oblasti participácie na individuálnom alebo tímovom výskume v oblasti profesionálneho záujmu (na Slovensku 11,2 %, priemer OECD 31,1 %) (OECD 2014).

### Odporúčania a návrhy na diskusiu

Na Slovensku je kontinuálny rozvoj povinnosťou ako aj predpokladom na kariérový postup a zvýšenie platu. Slovenský systém však deformujú najmä nesprávne nastavené motivácie a stimuly na absolvovanie kontinuálneho vzdelávania, nedostatočné zabezpečenie kvality programov kontinuálneho vzdelávania a nevyhovujúci obsah a formy kontinuálneho vzdelávania.

Preto odporúčame kontinuálne vzdelávanie ako súčasť profesijného rozvoja realizovať a podporovať v troch nasledujúcich prúdoch:

- Kontinuálne vzdelávanie zodpovedajúce požiadavkám kariérového systému
- Kontinuálne vzdelávanie reflektujúce rozvojové potreby učiteľov a škôl
- Kontinuálne vzdelávanie v prípade systémových zmien

#### **Kontinuálne vzdelávanie zodpovedajúce požiadavkám kariérového systému**

**Odporúčame, aby časť systému kontinuálneho vzdelávania lepšie reflektovala požiadavky kariérového systému.** Jednou zo systémových možností, ako motivovať učiteľov na absolvovanie kontinuálneho vzdelávania a ako kontinuálne vzdelávanie začleniť do systému profesijného rozvoja učiteľov, je previazať ho s kariérovým rastom učiteľov<sup>17</sup>. Už dnes je kontinuálne vzdelávanie na Slovensku do značnej miery prepojené s kariérovým systémom. Adaptačné vzdelávanie je predpokladom na to, aby sa začínajúci učiteľ mohol posunúť na kariérový stupeň samostatný učiteľ. Časť aktualizácie vzdelávania (prípravné atestačné) slúži na prípravu na získanie atestácie, čiže vyššieho kariérového stupňa. Špecializačné a funkčné vzdelávanie je zase spojené s jednotlivými kariérovými pozíciami. Slabou

stránkou systému je však nevyhovujúce vymedzenie požiadaviek na jednotlivé kariérové stupne, nedostatočné zabezpečenie kvality vzdelávania, či nevhodné prepojenie s kreditovým systémom. Osobitným problémom je dizajn samého kariérového systému.

#### **Preto odporúčame, aby sa lepšie definovali požiadavky na jednotlivé kariérové stupne.**

Obsah kontinuálneho vzdelávania by sa totiž mal odvíjať od špecifických potrieb na jednotlivých kariérových úrovniach. Zároveň vhodne definované podmienky na kariérový rast môžu byť stimulom pre efektívne formy profesijného rozvoja. Príklad jasne definovaných podmienok pre profesijný rast, ktoré napomáhajú kontinuite profesijného rozvoja počas celej kariéry, môžeme nájsť v Šanghaji, kde funguje tzv. „Teachers' Professional Career Ladder“ (Zhang 2016).

Ďalšou z možností, ktorú predpokladá aj súčasná slovenská legislatíva, sú profesijné štandardy<sup>18</sup>. Napríklad vo Veľkej Británii boli profesijné štandardy práve aj s ohľadom na ich dôležitú úlohu v profesijnom rozvoji učiteľov revidované a zjednotené v roku 2012. Profesijné štandardy poskytujú komplexný základ pre posúdenie práce učiteľa v danom kariérovom stupni. Výsledky posúdenia potom môžu slúžiť na riadenie profesijného rozvoja učiteľa, či už zo strany vedenia školy (príp. inej autority) alebo samotného učiteľa. Taktiež jasne formulujú očakávania spoločnosti od učiteľa pri jeho nástupe a v ďalších kariérových stupňoch. Ich rizikom však môže byť prílišný formalizmus, či nezohľadnenie niektorých dôležitých aspektov učiteľskej profesie, ktoré sa nedajú štandardizovať.

#### **Kvalita kontinuálneho vzdelávania, ktoré súvisí s možnosťou nadobudnutia vyššieho kariérového stupňa, by sa mala zabezpečiť aj prostredníctvom regulácie poskytovateľov.**

Pre nadväznosť systému je dôležité, aby bola časť programov kontinuálneho vzdelávania poskytovaná nielen v inštitucionálnom, ale aj obsahovom a personálnom súlade medzi prípravou budúcich a vzdelávaním súčasných učiteľov (EC 2004). Príkladom implementácie tohto prístupu v niektorých spolkových krajinách Nemecka sú špecializované centrá vzdelávania učiteľov („Zentrum für Lehrerbildung“), ktoré majú za úlohu prepájať vysoké školy pripravujúce budúcich učiteľov so základnými a strednými školami v danom regióne a na nich pôsobiaci učiteľmi. Tieto centrá zabezpečujú praktické vzdelávanie študentov pripravujúcich sa na učiteľské povolanie a tiež ďalšie vzdelávanie učiteľov z praxe a ich kontakt s najnovšími poznatkami pedagogickej vedy (EC 2004). Podobné opatrenia boli tiež implementované

napríklad v Rakúsku, vo Švédsku, alebo v štáte New York (Price 2004).

Aj na Slovensku by sa mohol tento typ kontinuálneho vzdelávania poskytovať v spolupráci s vysokými školami, ktoré pripravujú budúcich učiteľov, pričom kľúčovú rolu by mohlo zohrávať aj MPC. Bude si to však vyžadovať zvýšenie kvality týchto vysokých škôl a najmä ich prepojenosť s praxou. Na financovanie tohto systému by sa mohli použiť aj finančné prostriedky z európskych štrukturálnych fondov.

**Odporúčame oddeliť kreditový systém od kariérového systému.** Predpokladom na nadobudnutie kariérového stupňa by nemal byť zisk stanoveného počtu kreditov, ako je tomu dnes. Kredity sa totiž udeľujú aj za aktivity a vzdelávacie programy, ktoré nesúvisia s kariérovým rastom.

Súvisiacou otázkou však je, či má byť absolvovanie kontinuálneho vzdelávania nutnou a povinnou podmienkou na nadobudnutie kariérového stupňa (ako je tomu v princípe aj dnes) alebo má postačovať splnenie iných podmienok (napríklad preukázanie požadovaných profesijných kompetencií). Sme za zachovanie povinného adaptačného vzdelávania pre začínajúcich učiteľov, avšak prikláňame sa k tomu, aby ďalšie kariérové stupne neboli povinne naviazané na nutnosť absolvovania formálneho kontinuálneho vzdelávania. Nadobudnutie kariérového stupňa by malo byť spojené s preukázaním profesijných kompetencií, príp. splnením ďalších podmienok súvisiacich s kvalitou práce učiteľa. Tým by sa stimulovalo a oceňovalo aj seba vzdelávanie. Na druhej strane, absolvovanie relevantného kontinuálneho vzdelávania, resp. profesijného rozvoja by malo byť predpokladom na splnenie požadovaných podmienok. Tým by sa zabezpečila motivácia na účasť na tomto type kontinuálneho vzdelávania.

**Zároveň odporúčame inovovať kariérový systém.** Súčasný kariérový systém je príliš formálny a nedostatočne previazaný s fungovaním školy. Preto by sa získanie kariérového stupňa malo viazať na hodnotenie kvality profesijných kompetencií a výkonu učiteľov. Zároveň by nadobudnutie kariérového stupňa malo byť automaticky spojené s vyššou zodpovednosťou a špecifickou činnosťou v škole.

**Kontinuálne vzdelávanie reflektujúce rozvojové potreby učiteľov a škôl**

**Odporúčame podporovať kontinuálne vzdelávanie, ktoré bude lepšie reflektovať rozvojové potreby učiteľov a škôl.** Súčasný systém deformujú najmä nesprávne nastavené motivácie a stimuly (kreditové príplatky), ako aj nepriame

zvyšovanie priamo riadených organizácií ministerstva školstva (najmä MPC), ktoré vďaka finančnej podpore môžu poskytovať kontinuálne vzdelávanie bezplatne. Preto si časť učiteľov a škôl nevyberá vzdelávanie na základe svojich rozvojových potrieb, ale za účelom lepšieho finančného ohodnotenia, či bezplatného vzdelávania. Zároveň to môže brzdiť generovanie vzdelávacej ponuky zo strany ostatných poskytovateľov.

**Preto odporúčame, aby štát z hľadiska financovania kontinuálneho vzdelávania zrovnoprávnil všetkých poskytovateľov.** Účinným nástrojom by mohol byť dostatok finančných prostriedkov, ktoré by školy mali mať k dispozícii na ďalšie vzdelávanie učiteľov v tomto prúde (malo by ísť najmä o aktualizáciu a inovačné vzdelávanie)<sup>19</sup>, pretože práve finančná náročnosť bola podľa štúdie OECD TALIS 2013 najväčšou prekážkou v ďalšom vzdelávaní slovenských učiteľov (na Slovensku 49,7 %, priemer OECD 43,8 %) (OECD 2014).

V súčasnosti štát poskytuje finančné prostriedky na ďalšie vzdelávanie učiteľov prostredníctvom neúčelového normatívneho financovania. Dá sa uvažovať aj o tom, aby tieto financie boli školám poskytované ako účelovo viazaný príspevok, resp. iným adresným spôsobom (napr. formou poukazov). Výhodou adresného financovania by bola záruka, že školy použijú finančné prostriedky na ďalšie vzdelávanie učiteľov. Rizikom by mohla byť tendencia škôl použiť financie „za každú cenu“ (teda aj na nepotrebné vzdelávacie aktivity), ako aj praktické obmedzenia spojené s prípadným účelovým financovaním (využitie prostriedkov v horizonte jedného roka, nemožnosť použiť financie na iné potrebné tovary a služby).

**Zároveň by malo platiť, že tento typ vzdelávania nie je priamo prepojený s finančným odmeňovaním prostredníctvom kreditových príplatkov.** Kreditové príplatky totiž deformujú motivácie učiteľov pre ďalší profesijný rozvoj. Zrušenie kreditových príplatkov by sa však malo kompenzovať zvýšením platov učiteľov<sup>20</sup>.

**Toto vzdelávanie by sa mohlo realizovať prostredníctvom rozmanitých foriem vzdelávania, vo väčšej miere však aj prostredníctvom vzdelávania školských kolektívov priamo v školách.** Súčasný systém prostredníctvom kreditového systému a kreditových príplatkov favorizuje formálne kontinuálne vzdelávanie, ktoré sa zväčša realizuje prostredníctvom prednášok a seminárov<sup>21</sup>. Pritom základ profesijného rozvoja v prípade učiteľského povolania by sa mal odohrávať priamo v školách medzi učiteľmi (EU 2010). Príklady modelov kontinuálneho vzdelávania na školskej, resp. lokálnej úrovni môžeme nájsť vo viacerých krajinách, napr.

na Islande, v Belgicku, Dánsku, Holandsku, Šanghaji, Singapure, Japonsku<sup>22</sup> alebo vo Švédsku.

Dá sa uvažovať aj o tom, že by účasť na tomto prúde vzdelávania bola povinná. Tak to funguje vo viacerých zahraničných krajinách. V časti krajín je táto povinnosť uzákonená skôr v deklaratívnej rovine, bez bližšej definície minimálneho rozsahu absolvovaného vzdelávania (napr. v ČR, Nemecku, Anglicku). V prípade krajín, v ktorých je určený aj minimálny rozsah povinného vzdelávania OECD uvádza, že v priemere krajiny vyžadujú minimálny záväzok vzdelávať sa približne 5 dní za rok (Musset 2010)<sup>23</sup>. Inou možnosťou je motivovať učiteľov prostredníctvom pracovného voľna s náhradou funkčného platu, ako je tomu na Slovensku aj dnes.

**V každom prípade by bolo vhodné, aby sa v tomto prúde akreditovali skôr poskytovatelia vzdelávacích aktivít.** Jednotlivé vzdelávacie aktivity by nemali podliehať akreditácii, ale by sa mali akreditovať vzdelávacie inštitúcie, príp. lektori. V systéme kontinuálneho vzdelávania, ktorého cieľom je sám profesijný rozvoj bez ďalších kariérových alebo automatických finančných implikácií, nie je nutné schvaľovať jednotlivé vzdelávacie programy. Prirodzene, jestvuje aj možnosť, aby sa toto vzdelávanie nijako neschvaľovalo a neselektovalo, pričom by zodpovednosť za zvolené vzdelávacie aktivity niesli výlučne školy. Na druhej strane, v prípade financovania profesijného rozvoja zo štátnych prostriedkov je legitímne, aby sa kvalitatívne regulovala možnosť ich použitia. Zároveň by sa tým predišlo využívaniu financií na nevhodné, resp. spoločensky rizikové vzdelávacie aktivity.

**Zároveň odporúčame, aby sa zaviedla možnosť hodnotenia vzdelávacích aktivít.** Na tento účel by sa mal vytvoriť internetový portál, ktorý by obsahoval zoznam všetkých akreditovaných inštitúcií s možnosťou ich hodnotenia absolventmi vzdelávacích aktivít. Informácie by mohli slúžiť ako spätná väzba poskytovateľom vzdelávacích aktivít a ako informácia pre prípadných záujemcov o tieto aktivity. Zároveň by tieto údaje v prípade negatívnych reakcií mohli slúžiť ako podklad pre následnú kontrolu poskytovateľa, ktorej výsledky by mohli viesť k odobratiu akreditácie.

Jestvuje aj možnosť prepojiť tento typ vzdelávania s hodnotením výkonu učiteľov a s tým súvisiacim diferencovaným odmeňovaním. Bolo by však nutné zabezpečiť odbornosť, objektivnosť a transparentnosť hodnotenia, aby sa z neho nestala len formálna byrokratická činnosť, príp. zdroj konfliktov v pedagogickom kolektíve. Zároveň by sa museli na to školám vytvoriť podmienky a poskytnúť adekvátne finančné prostriedky.

### **Kontinuálne vzdelávanie v prípade systémových zmien**

**Odporúčame, aby sa v prípade implementácie systémových zmien (napríklad kurikulárna reforma, zmena spôsobu overovania vedomostí a zručností žiakov atď.) realizovalo adekvátne vzdelávanie.** Toto vzdelávanie by bolo prísne regulované, povinné pre cieľovú skupinu a bezplatné. Poskytovateľmi tohto vzdelávania by boli inštitúcie zodpovedné za implementáciu systémových zmien (napríklad priamo riadené organizácie ministerstva školstva), ako aj externé inštitúcie s potrebným know-how v danej oblasti. Na jeho financovanie by sa mohli použiť aj finančné prostriedky z európskych štrukturálnych fondov.

## Literatúra

---

- EC. 2004. The teaching profession in Europe : Profile, trends and concerns. Report IV : Keeping teaching attractive for the 21st century, Dostupné na internete: [http://bookshop.europa.eu/en/key-topics-in-education-in-europe-pbEC3212303/downloads/EC-32-12-303-EN-N/EC3212303ENN\\_002.pdf?FileName=EC3212303ENN\\_002.pdf&SKU=EC3212303ENN\\_PDF&CatalogueNumber=EC-32-12-303-EN-N](http://bookshop.europa.eu/en/key-topics-in-education-in-europe-pbEC3212303/downloads/EC-32-12-303-EN-N/EC3212303ENN_002.pdf?FileName=EC3212303ENN_002.pdf&SKU=EC3212303ENN_PDF&CatalogueNumber=EC-32-12-303-EN-N).
- EC. 2015. The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies. Eurydice Report. Dostupné na internete: [http://bookshop.europa.eu/en/the-teaching-profession-in-europe-pbEC0115389/downloads/EC-01-15-389-EN-N/EC0115389ENN\\_002.pdf?FileName=EC0115389ENN\\_002.pdf&SKU=EC0115389ENN\\_PDF&CatalogueNumber=EC-01-15-389-EN-N](http://bookshop.europa.eu/en/the-teaching-profession-in-europe-pbEC0115389/downloads/EC-01-15-389-EN-N/EC0115389ENN_002.pdf?FileName=EC0115389ENN_002.pdf&SKU=EC0115389ENN_PDF&CatalogueNumber=EC-01-15-389-EN-N).
- EU. 2010. Teachers' Professional Development. Dostupné na internete: [http://bookshop.europa.eu/en/teachers-professional-development-pbNC8010244/downloads/NC-80-10-244-EN-C/NC8010244ENC\\_002.pdf?FileName=NC8010244ENC\\_002.pdf&SKU=NC8010244ENC\\_PDF&CatalogueNumber=NC-80-10-244-EN-C](http://bookshop.europa.eu/en/teachers-professional-development-pbNC8010244/downloads/NC-80-10-244-EN-C/NC8010244ENC_002.pdf?FileName=NC8010244ENC_002.pdf&SKU=NC8010244ENC_PDF&CatalogueNumber=NC-80-10-244-EN-C).
- MPC. 2009. Návrh plánu kontinuálneho vzdelávania. Dostupné na internete: <http://www.mpc-edu.sk/aktuality/navrh-planu-kontinualneho-vzdelavania>
- MŠVVaŠ. 2009a. Smernica č. 18/2009-R z 20. októbra 2009, ktorou sa vydávajú kritériá na vypracovanie a posudzovanie programu kontinuálneho vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov na účely akreditácie. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/518.rtf>.
- MŠVVaŠ. 2009b. Zaradovanie PZ a OZ do platových tried v závislosti od získaného stupňa požadovaného vzdelania a zaradenia do kariérového stupňa. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/2921.pdf>
- MŠVVaŠ. 2016. Zoznam poskytovateľov akreditovaných programov kontinuálneho vzdelávania – aktualizované 26.01.2016. Dostupné na internete: <http://www.minedu.sk/data/att/9376.pdf>.
- Musset, P. 2010. Initial Teacher Education and Continuing Training Policies in a Comparative Perspective: Current Practices in OECD Countries and a Literature Review on Potential Effects“, OECD Education Working Papers, No. 48, OECD Publishing. Dostupné na internete: <http://dx.doi.org/10.1787/5kmbph7s47h-en>.
- OECD. 2014. Talis 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning, OECD Publishing. Dostupné na internete: [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/talis-2013-results\\_9789264196261-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/talis-2013-results_9789264196261-en#page1).
- Price, M. 2004. Promoting Linkages: Partnerships Between Schools and Higher Education. In T. S. York, Keeping Quality Teachers : the Art of Retaining General and Special Education Teachers. New York : University of the State of New York. Dostupné na internete: [https://www.wested.org/online\\_pubs/li-05-01.pdf](https://www.wested.org/online_pubs/li-05-01.pdf).
- SKU. 2014. Vyhodnotenie dotazníka ku kariérenmu rastu a kreditovému systému. Dostupné na internete: <http://www.komoraucitelov.org/clanok-224-vyhodnotenie-dotaznika-ku-kariernemu-rastu-a-kreditovemu-systemu-zakon-c-317-2009.html>.
- Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na internete: <http://www.minedu.sk/data/att/8686.pdf>.
- Zhang, M. et al. 2016. Developing Shanghai's Teachers. National Center on Education and the Economy. Dostupné na internete: <http://www.ncee.org/wp-content/uploads/2016/01/DevelopingShanghaiTeachersWEB.pdf>.

## Poznámky

---

<sup>1</sup> Materiál prezentuje názory autorov, ktoré nemusia nevyhnutne odrážať oficiálne názory a politiky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR. Cieľom komentárov IVP je podnecovať a zlepšovať odbornú a verejnú diskusiu na aktuálne témy v oblasti vzdelávania, vedy a výskumu. Práca neprešla jazykovou úpravou. Osobitne sa chceme poďakovať Matejovi Šiškovičovi a všetkým členom pracovnej skupiny pre kontinuálne vzdelávania učiteľov – na základe ich podnetov sme vychádzali pri formulovaní problémov systému kontinuálneho vzdelávania a odporúčaní na ich riešenie. Za mnohé cenné pripomienky, rady a odporúčania ďakujeme Ľuboslavovi Drgovi, Viere Kalmárovej, Petrovi Mederlymu , Ivanovi Pavlovovi, Alene Petákovovej, Jurajovi Vantuchovi a Darine Výbohovej.

<sup>2</sup> Európska komisia používa termín kontinuálny profesijný rozvoj. Ten definuje ako formálne a neformálne profesijné rozvojové aktivity, ktoré môžu napríklad zahŕňať prípravu podľa jednotlivých vyučovacích predmetov alebo pedagogickú odbornú prípravu. V niektorých prípadoch tieto aktivity môžu viesť k ďalšej kvalifikácii (EC 2015). OECD zase pracuje s termínom profesijný rozvoj. Ten definuje ako aktivity, ktorých cieľom je rozvoj zručností, vedomostí, odborných skúseností a ďalších charakteristík učiteľov. Zároveň uvádza, že profesijný rozvoj sa môže zabezpečovať rozmanitými spôsobmi – od formálnych (ako



---

napríklad kurzy alebo workshopy) až po informálne prístupy (ako napríklad spolupráca s ostatnými učiteľmi alebo účasť na mimoškolských aktivitách). V praxi teda rozlišuje viaceré typy profesijného rozvoja<sup>2</sup> (OECD 2014).

<sup>3</sup> Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>4</sup> Ročný plán kontinuálneho vzdelávania riaditeľ vydáva po vyjadrení zriaďovateľa.

<sup>5</sup> V rámci týchto základných druhov jestvujú ďalšie špecifické typy kontinuálneho vzdelávania ako funkčné aktualizácie (aktualizačné vzdelávanie na udržiavanie profesijných kompetencií na výkon riadiacich činností), funkčné inovačné alebo špecializačné inovačné vzdelávanie (na obnovovanie a zdokonaľovanie profesijných kompetencií na výkon špecializovaných činností).

<sup>6</sup> Poskytovateľom adaptačného vzdelávania je škola alebo školské zariadenie, s ktorým má pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec uzatvorený pracovný pomer.

<sup>7</sup> Členov akreditačnej rady vymenúva a odvoláva minister školstva.

<sup>8</sup> Zvyšných 3,96 % tvoria programy špecializačného vzdelávania.

<sup>9</sup> Poskytovateľom kontinuálneho vzdelávania môže byť škola alebo školské zariadenie, vysoká škola, organizácia zriadená ministerstvom na zabezpečenie alebo plnenie úloh v oblasti kontinuálneho vzdelávania, vzdelávacia organizácia iného ústredného orgánu štátnej správy, cirkev alebo náboženská spoločnosť alebo iná právnická osoba, ktorá má v predmete činnosti vzdelávanie.

<sup>10</sup> Na účasť na kontinuálnom vzdelávaní ide o päť pracovných dní v kalendárnom roku, ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie a ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca.

<sup>11</sup> Kredity možno získať aj za vykonanú rigoróznú skúšku, vykonanú štátnu jazykovú skúšku z cudzieho jazyka, vzdelávanie súvisiace s výkonom pedagogickej činnosti alebo výkonom odbornej činnosti absolvované prezenčne u zahraničnej právnickej osoby mimo územia Slovenskej republiky a autorstvo alebo spoluautorstvo schválených alebo odporúčaných učebníc v tlačenej alebo digitálnej podobe a ich pracovných zošitov.

<sup>12</sup> Ak riaditeľ školy neuzná kredity, vystaví o tom písomné vyjadrenie s odôvodnením.

<sup>13</sup> Prieskumu sa zúčastnilo približne 1300 respondentov zo všetkých typov škôl, prevažne materských a základných škôl (spolu 72 %).

<sup>14</sup> Hodnotilo sa na škále na 1 – 5 ako v škole.

<sup>15</sup> Odborným garantom môže byť pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou alebo odborný zamestnanec s druhou atestáciou, alebo vysokoškolský učiteľ s vysokoškolským vzdelaním tretieho stupňa s minimálne piatimi rokmi pedagogickej praxe alebo odbornej praxe v odbore, na ktorý je program kontinuálneho vzdelávania zameraný.

<sup>16</sup> Finálnu vzorku tvorilo 195 škôl s 3548 učiteľmi vyučujúcimi na druhom stupni základných škôl a nižšom stupni osemročných gymnázií.

<sup>17</sup> Práve postup, resp. povýšenie je v európskych krajinách najčastejším podnetom na účasť na kontinuálnom profesijnom rozvoji. Zatiaľ čo v ôsmich systémoch sú učitelia po absolvovaní kontinuálneho rozvoja povýšení, v desiatich iných systémoch sa účasť zohľadní po ich hodnotení, ale nikdy nie ako jediná podmienka pre kariérový postup (EC 2015).

<sup>18</sup> Tie boli dokonca aj vytvorené, avšak dosiaľ neboli schválené a uvedené do praxe.

<sup>19</sup> V súčasnosti štát poskytuje finančné prostriedky na ďalšie vzdelávanie učiteľov prostredníctvom neúčelového normatívneho financovania. Dá sa uvažovať aj o tom, aby tieto financie boli školám poskytované ako účelovo viazaný príspevok. Výhodou účelového financovania by bola záruka, že školy použijú finančné prostriedky na ďalšie vzdelávanie učiteľov. Rizikom by mohla byť tendencia škôl použiť financie „za každú cenu“ (teda aj na nepotrebné vzdelávacie aktivity), ako aj praktické obmedzenia spojené s účelovým financovaním (využitie prostriedkov v horizonte jedného roka, nemožnosť použiť financie na iné potrebné tovary a služby).

<sup>20</sup> Podrobnejšie informácie a odporúčania sa nachádzajú v našom komentári o platoch učiteľov dostupnom na internetovej stránke: <https://www.minedu.sk/data/att/9207.pdf>.

<sup>21</sup> Napríklad MPC však realizovalo aj vzdelávania priamo v školách v tzv. učebniach kontinuálneho vzdelávania.

<sup>22</sup> V Japonsku je známy príklad tzv. „jugyokenkyu“ – teda štúdiá vyučovacích hodín. Na školách, alebo tiež v spolupráci viacerých škôl v regióne sú tvorené kolektívy učiteľov rovnakého predmetu alebo stupňa štúdiá, ktorí dlhodobo vzájomne sledujú svoje hodiny a hľadajú na nich konkrétne príklady najlepších prístupov a metód. Tieto následne podrobujú skúmaniu, komparácii a analýze z pohľadu pedagogickej vedy a didaktiky alebo aktuálneho stavu vedeckého poznania v danej oblasti. Výsledky týchto „štúdií“ sumarizujú a dávajú k dispozícii svojim kolegom ako metodické a didaktické odporúčania.

<sup>23</sup> Aj táto skupina krajín je však vnútorne veľmi rôznorodá – napr. v Rakúsku je vyžadovaným minimom 15 hodín ročne, v Estónsku 160 hodín počas 5 rokov (EC 2015) a v Šanghaji 360 hodín počas 5 rokov (Zhang 2016). V Japonsku (a tiež v niektorých štátoch USA) funguje mierne odlišný model, v ktorom je kontinuálne vzdelávanie v rozsahu 30 hodín počas 10-ročného cyklu povinné z hľadiska pravidelnej recertifikácie pre učiteľskú profesiu (Musset 2010).