

KOMPARÁCIA SYSTÉMOV PROFESIJNÉHO ROZVOJA UČITEĽOV NA SLOVENSKU, VO FÍNSKU A V HOLANDSKU

Anna Baláž Ďurechová¹

¹Univerzita Mateja Bela, Katedra pedagogiky a andragogiky, Ružová 13, 974 11 Banská Bystrica, Slovenská republika

Podáno: 24. 10. 2023, Prijato: 24. 3. 2024

Link to this article: <https://doi.org/10.11118/lifele20241401065>

To cite this article: BALÁŽ ĎURECHOVÁ ANNA. 2024. Komparácia systémov profesijného rozvoja učiteľov na Slovensku, vo Fínsku a v Holandsku. *Lifelong Learning - celoživotní vzdělávání*, 14 (1): 65–81.

Abstrakt

Cieľom komparatívnej štúdie je porovnať systémy profesijného rozvoja učiteľov na Slovensku, vo Fínsku a v Holandsku na základe 3 komparatívnych kritérií: a) národná politika a predpisy, b) obsah a formy c) poradenstvo a podporné systémy v profesijnom rozvoji učiteľov. Informácie boli získavané z vedeckých článkov publikovaných v online databázach ERIC, EBSCO, Education Source, Google Scholar, ako aj z národných legislatívnych dokumentov dostupných na webových stránkach konkrétnych krajín. Výsledky štúdie poukazujú na opodstatnenosť implementácie andragogického poradenstva do profesijného rozvoja učiteľov ako neformálnej súčasťi ich celoživotného učenia sa a zároveň zdôrazňujú požiadavky Európskej komisie v rámci ich legislatívnych dokumentov.

Kľúčové slová: profesijný rozvoj učiteľov, komparatívna štúdia, andragogické poradenstvo, celoživotné vzdelávanie

COMPARISON OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT SYSTEMS IN SLOVAKIA, FINLAND AND THE NETHERLANDS

Abstract

The aim of the comparative study is to compare teacher professional development systems in Slovakia, Finland and the Netherlands on the basis of 3 comparative criteria: a) national policies and regulations, b) content and forms, c) counselling and support systems in the professional development of teachers. Data were obtained from scientific articles published in the online databases ERIC, EBSCO, Education Source, Google Scholar and from national legislative documents available on the websites of the countries. The results point to the validity of implementing andragogical counselling in teachers' professional development as a non-focal part of lifelong learning while highlighting the requirements of the European Commission in their legislative documents.

Keywords: teacher professional development, comparative study, andragogical counselling, lifelong learning

Profesijný rozvoj učiteľov predstavuje dôležitý aspekt ich kariérneho rastu a efektívneho výkonu profesie. Postholm (2012) tvrdí, že učitelia, ktorí sa zapájajú do nepretržitého profesijného rozvoja, sú lepšie pripravení efektívne naplňať intelektuálne, ako aj socio-emocionálne potreby svojich žiakov. Okrem uvedeného je profesijný rozvoj učiteľov efektívnym nástrojom adaptácie učiteľov na nové trendy a výzvy vyplývajúce zo stavu školstva a spoločnosti (Wabule, 2016). Tento rozvoj im taktiež umožňuje zdokonaľovať svoje pedagogické kompetencie, pričom získavanie nových vedomostí, zručností a postupov následne prispieva k vytváraniu efektívnejších vzdelávacích prostredí (Opfer & Pedder, 2010). Profesijný rozvoj učiteľov je vo svete definovaný prostredníctvom dvoch základných línií:

- 1) ide o profesijný rozvoj učiteľov vnímaný ako séria procesov, vzdelávaní, kurzov a školení, ktoré učitelia absolvujú po ukončení pregraduálnej prípravy a po nástupe do učiteľskej praxe (Bruce *et al.*, 2010; Hofman & Dijkstra, 2010).

2) ide o profesijný rozvoj učiteľov chápaný ako celoživotný proces, ktorý začína počiatočným vzdelávaním učiteľov a končí odchodom do dôchodku. V našej štúdií vychádzame práve z tohto chápania profesijného rozvoja učiteľov, pričom Európska komisia (2011) zdôrazňuje tento prístup cez 3-fázový model:

- *Prvá fáza* sa týka prípravy učiteľov v rámci počiatočného vzdelávania učiteľov a získavania kvalifikácie – pregraduálna príprava,
- *Druhá fáza* tvoria prvé samostatné kroky učiteľa v konfrontácii s edukačnou realitou (adaptácia),
- *Tretia fáza* je fázou kontinuálneho profesionálneho rozvoja učiteľov, ktorí prekonalí počiatočné výzvy stať sa učiteľom.

V Slovenskej republike upravuje profesijný rozvoj učiteľov zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch. Podľa tohto zákona ide o proces, prostredníctvom ktorého môžu pedagogickí a odborní zamestnanci rozvíjať, prehĺbovať, zdokonaľovať a rozširovať vlastné profesijné kompetencie a to za účelom vykonávania rôznych špecializovaných činností alebo výkonu činnosti vedúceho zamestnanca, či zaradenia do vyššieho kariérového stupňa. Prostredníctvom profesijného rozvoja môžu pedagogickí a odborní zamestnanci taktiež získať vzdelanie na splnenie kvalifikačných predpokladov na výkon ďalšej pracovnej činnosti, ako aj využívanie a hodnotenie získaných profesijných kompetencií (Zákon č. 138/2019 Z. z.).

Podľa Pavlova (2020) sa systém zameraný na podporu učiteľov v slovenských podmienkach týka najmä profesijného rozvoja a kariérneho rastu. Pavlov (tamtiež) je presvedčený, že takto nastavené formálne vzdelávanie sústredené najmä na kogníciu učiteľov nedokáže adekvátne a flexibilne reagovať na zmeny a problémy, ktoré sa týkajú dynamicky sa meniacich podmienok a ich odrazu v školskej praxi.

Ako možné východisko tohto nedostatku vnímame potrebu rozšírenia ponuky formálneho vzdelávania v profesijnom rozvoji aj o širokú škálu možností neformálneho učenia sa učiteľov. Ide o východisko, ktoré nadväzuje na aktuálne trendy a požiadavky kladené na celoživotné učenie sa. Na Európskej úrovni sa jedná najmä o Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa (2000) a Európsky referenčný rámec- Kľúčové kompetencie pre celoživotné učenie (2018), pričom na národnej úrovni možno spomenúť dokumenty ako napríklad Zákon o celoživotnom vzdelávaní (568/2009 Z.z.), ako aj Stratégiu

celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021-2030. Zvyšujúcu sa potrebu neformálneho vzdelávania a poradenstva v rôznych profesijných oblastiach deklaruje aj Stratégia Európa 2020 a na ňu nadväzujúca implementácia Globálnej agendy 2030. Tieto dokumenty poukazujú na potrebu uznať úlohu, prínosy a význam neformálneho vzdelávania dospelých vo všetkých oblastiach navrhovaných Európskou úniou s cieľom posilniť vplyv celoživotného učenia sa nielen na jednotlivca, ale aj na demokraciu a spoločnosť.

Opäť sa odvolávame na Pavlova (2020), ktorý tvrdí, že len tradične podporované formálne vzdelávanie v profesijnom rozvoji učiteľov zväčša nezasiahne hlbšie štruktúry ich profesijných kompetencií.

1 CIEĽ ŠTÚDIE

Cieľom štúdie je komparovať systémy profesijného rozvoja učiteľov na Slovensku, vo Fínsku a v Holandsku prostredníctvom zvolených komparatívnych kritérií, ako aj navrhnúť odporúčania v zmysle podpory profesijného rozvoja slovenských učiteľov.

2 METÓDY ZBERU A SPRACOVANIA DÁT

Komparatívnu analýzu sme realizovali ako synchrónnu komparáciu založenú na prehľade informácií čerpaných z vedeckých článkov publikovaných v online databázach ERIC, EBSCO, Education Source (široká škála publikácií týkajúcich z edukačného prostredia), Google Scholar, ako aj z národných legislatívnych dokumentov dostupných na webových stránkach konkrétnych krajín. Pre účely komparácie sme si stanovili nasledujúce kritéria:

- **výber krajín:** podľa príslušnosti k členským štátom Európskej Únie, ktoré sú riadené identickými nadnárodnými dokumentmi a legislatívnymi rámcami. Do užšieho výberu sme zaradili dve krajiny (Fínsko a Holandsko) s približne rovnakým priemerným rozdielom medzi absolvovanými aktivitami v rámci profesijného rozvoja učiteľov a ich vnímaným pozitívnym dopadom na vlastnú pedagogickú prax (Fínsko AM = 3,4; Slovensko AM = 3,4; Holandsko AM = 4,3; OECD, 2019). Tieto dve krajiny patria zároveň medzi tie, ktoré sa nachádzajú vo svetovom rebríčku hodnotenia kvality vzdelávacích systémov a spokojnosti učiteľov na vyšších priečkach ako Slovensko (Fínsko 2. miesto; Holandsko 12. miesto; Slovensko 34. miesto; World Population Review, 2023).

- **vyhľadávané kľúčové pojmy:** professional development of teachers, teacher career growth, mentoring and teacher development, continuous teacher education;
- **výber komparatívnych prvkov** v rámci analýz systémov profesijného rozvoja učiteľov v konkrétnych krajinách:
 - a) národná politika a predpisy,
 - b) obsah a formy vzdelávania v profesijnom rozvoji učiteľov,
 - c) poradenstvo a podporné systémy.

Štúdiu sme koncipovali ako sériu na seba nadväzujúcich fáz:

1. Konceptualizačná fáza (kroky 1–2), 2. Analyticko-syntetická fáza (kroky 3–4), 3. Komparatívna fáza (krok 5), 4. Syntetická fáza (kroky 6–7):
 - 1) Štúdium nadnárodných dokumentov Európskej komisie (Zvyšovanie efektívnosti vzdelávania prostredníctvom profesijného rozvoja učiteľov, 2011; Rozvoj škôl a excelentnosti výučby, 2017; European ideas for better learning, 2018)
 - 2) Štúdium národných dokumentov/ legislatív konkrétnych krajín a publikovaných štúdií
 - 3) Analýza získaných údajov
 - 4) Zadefinovanie komparatívnych prvkov
 - 5) Samotná komparácia systémov profesijného rozvoja učiteľov podľa zadefinovaných komparatívnych prvkov
 - 6) Tvorba záverov a diskusia vrátane návrhu implementácie andragogického profesijného poradenstva do tretej fázy profesijného rozvoja slovenských učiteľov

3 VÝSLEDKY A DISKUSIA

V nasledujúcej časti prezentujeme výsledky komparatívnej analýzy.

3.1 Analýza národných politík a predpisov o profesijnom rozvoji učiteľov

Na **Slovensku** za tvorbu vzdelávacích politík a predpisov pre profesijný rozvoj učiteľov zodpovedá *Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu*. Profesijný rozvoj učiteľov je bližšie špecifikovaný v *Zákone č. 138/2019 Z.z.*, pričom v § 40 tohto zákona sa profesijný rozvoj učiteľov definuje ako

proces rozvíjania, prehľbovania, zdokonaľovania a rozširovania profesijných kompetencií pre plynulý prechod do vyššieho kariérneho stupňa. Profesionálny rozvoj učiteľov sa uskutočňuje prostredníctvom: 1. *vzdelávania* (adaptačného, kvalifikačného, funkčného, špecializačného, aktualizáčného, alebo predatestačného), 2. *tvorivej činnosti* súvisiacej s výkonom pracovnej činnosti (najmä vedeckej, výskumnej, publikačnej alebo umeleckej), 3. *seba-vzdelávania a výkonu pracovnej činnosti*. Podľa vyššie spomenutého Zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, je na Slovensku každý pedagogický a odborný zamestnanec povinný udržiavať a rozvíjať svoje profesijné kompetencie prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania alebo seba-vzdelávania. Konkrétne vzdelávacie aktivity v rámci formálneho profesijného rozvoja učiteľov zabezpečujú univerzity, ako aj ďalšie vzdelávacie inštitúcie (napr. *Národný inštitút vzdelávania a mládeže*) po schválení Ministerstvom vedy, výskumu a športu. Ministerstvo taktiež stanovuje priority odborného rozvoja, pripravuje vzdelávacie programy a poskytuje finančné prostriedky na uvedené aktivity (Pavlov, 2020). Systém profesijného rozvoja učiteľov na Slovensku je *centralizovaný*, pričom učiteľov pripravuje a vzdeláva najmä v oblasti vedomostí a zručností, ktoré potrebujú na efektívnu implementáciu národných politík a nariadení. Vo všeobecnosti platí, že ponuka formálneho vzdelávania v profesijnom rozvoji učiteľov pozostáva z krátkodobých kurzov trvajúcich spravidla niekoľko hodín alebo dní. Sú to napríklad kurzy o používaní nových informačno-komunikačných technológií v triede, o zvyšovaní motivácie žiakov, o implementácii nových štandardov učebných osnov, alebo o rôznych prístupoch v hodnotení žiakov v súlade s národnými hodnotiacimi rámcami a iné (NIVaM, 2022).

Vo **Fínsku** je profesijný rozvoj učiteľov zabezpečovaný *Národnou agentúrou pre vzdelávanie (Finnish National Agency for Education/ Opetushallitus)*, ktorá priamo pôsobí pod fínskym *Ministerstvom školstva a kultúry*. Táto agentúra spolupracuje s medzinárodnými partnermi na zdieľaní osvedčených postupov, ako aj na poskytovaní poradenstva a podpory pedagógom, či vzdelávacím inštitúciám. Profesionálny rozvoj fínskych učiteľov je bližšie špecifikovaný v zákone *Laki opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 1150/2017*, ktorý možno vo voľnom preklade preložiť ako Zákon o kvalifikačných požiadavkách na pedagogický a odborný personál. Podľa tohto zákona sú všetci učitelia povinní podieľať sa na profesijnom rozvoji z dôvodu udržania a zlepšovania vlastných odborných zručností a vedomostí. Systém

profesijného rozvoja vo Fínsku je *decentralizovaný* a učitelia majú autonómiu pri výbere príležitostí na vlastné učenie sa a rozvoj (Niemi, 2015). Od fínskych učiteľov sa očakáva, že aktuálne informácie o nariadeniach vo vzdelávaní a implementácii vzdelávacích politík budú získavať na základe vlastného záujmu, pričom obsah profesijného rozvoja sa sústreďuje najmä na zlepšovanie zručností vo využívaní inovatívnych vyučovacích metód, ako aj vo vyučovaní zameranom na študenta (Maaranen *et al.*, 2018). V ponuke formálneho vzdelávania v rámci profesijného rozvoja učiteľov sa zvyčajne nachádzajú dlhodobejšie programy, ktoré môžu trvať niekoľko mesiacov až rokov. Tieto programy majú za cieľ hlbšie rozvíjať všeobecné pedagogické zručnosti učiteľov. Filozofia takto nastavenej koncepcie profesijného rozvoja vychádza z veľkého dôrazu fínskej vlády na rozvoj učiteľov ako individuálnych profesionálov, ktorí sú schopní prispôbiť svoje vyučovacie metódy potrebám jednotlivých žiakov (Carlo *et al.*, 2013). Za konkrétnu ponuku programov profesijného rozvoja učiteľov zodpovedá *Národná agentúra pre vzdelávanie*, ktorá schvaľuje výlučne iba vzdelávacie programy podložené výskumom. Realizácia konkrétnych vzdelávacích programov je podporovaná financovaním vlády a uskutočňuje sa na úrovni univerzít, ako aj ďalších vzdelávacích inštitúcií (Yada *et al.*, 2021).

Profesijný rozvoj **holandských** učiteľov sa riadi zákonom *Wet op het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de expertisecentra (Zákon o primárnom a strednom vzdelávaní a o expertných centrách, 2005)*. Podľa tohto zákona sú všetci učitelia povinní udržiavať a zlepšovať svoje odborné kompetencie prostredníctvom pravidelných školení a kurzov. Profesionálny rozvoj učiteľov tvorí podľa holandského *Ministerstva vzdelávania, kultúry a vedy (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)* dôležitú súčasť profesijnej identity učiteľov a jeho plnenie je nevyhnutné taktiež pre dosiahnutie a udržanie vysokej kvality výchovy a vzdelávania v krajine (Ovcharuk, 2020). V oblasti profesijného rozvoja učiteľov existuje kombinácia *centralizovaných* a *decentralizovaných* prvkov. *Národný inštitút pre odborné vzdelávanie (Nederlands Instituut voor onderwijs en opvoedingszaken)* na národnej úrovni realizuje odborné vzdelávanie pre učiteľov v rôznych oblastiach (napríklad odborné vzdelávanie pre začínajúcich učiteľov, rozvoj učiteľských kompetencií v oblasti komunikácie s rodičmi, profesijné vzdelávanie pre riaditeľov a vedúcich pracovníkov a iné). Na úrovni škôl sa zasa jedná o realizáciu vlastných programov odborného vzdelávania a rozvoja, ktoré sa zameriavajú na potreby konkrétnych učiteľov a okolitých škôl (Fred, 2020). Organizácie, ktoré

zabezpečujú vzdelávanie v profesijnom rozvoji holandských učiteľov, nemusia byť schválené Ministerstvom vzdelávania, kultúry a vedy (mimo akreditovaného vzdelávania poskytujúceho oprávnenie na vykonávanie učiteľskej praxe). Napriek tomu však existujú určité kvalitatívne a organizačné štandardy, ktoré tieto organizácie musia splniť, aby mohli poskytovať vzdelávanie pre učiteľov, pričom ministerstvo môže poskytnúť podporu a financovanie pre organizácie, ktoré tieto štandardy dodržiavajú (*Zákon o primárnom a strednom vzdelávaní a o expertných centrách*¹). V ponuke formálneho vzdelávania sa v rámci profesijného rozvoja učiteľov zvyčajne nachádzajú dlhodobé programy, ktoré môžu trvať niekoľko mesiacov až celý akademický rok. V Holandsku sa často využíva tzv. modulárny prístup, ktorý umožňuje učiteľom výber kurzov podľa ich záujmov a potrieb. Celkovo je v Holandsku kladený veľký dôraz na individualizovaný prístup k profesijnému rozvoju učiteľov, ktorý umožňuje učiteľom naplánovať si svoj profesionálny rozvoj s ďalšími aktivitami a záujmami, pričom kurzy sa zvyčajne realizujú najmä vo večerných hodinách, počas víkendov alebo počas letných prázdnin.

3.1.1 Zhrnutie

Profesijný rozvoj učiteľov tvorí povinnú súčasť vykonávania učiteľskej profesie vo všetkých troch krajinách. Holandsko a Fínsko má v porovnaní so Slovenskom vyššie investície a koordinované opatrenia na podporu profesijného rozvoja učiteľov. Tieto krajiny sa tiež viac zameriavajú na individualizovaný a výskumom podporený dlhodobý prístup k ponuke vzdelávania v profesijnom rozvoji učiteľov, zatiaľ čo na Slovensku je profesijný rozvoj učiteľov viac decentralizovaný a založený na iniciatívach vzdelávacích politík realizovaných prostredníctvom prevažne krátkodobých kurzov.

3.2 Analýza obsahu a foriem vzdelávania v profesijnom rozvoji učiteľov

Vzdelávanie v profesijnom rozvoji **slovenských** učiteľov pokrýva na formálnej úrovni širokú škálu tém, vrátane pedagogických zásad, inovatívnych metód, metód hodnotenia, riadenia triedy, využívania informačno-komunikačných technológií v triede a iné (minedu.sk). Okrem toho sa kladie veľký dôraz na profesijný rozvoj súvisiaci s implementáciou politík a nariadení stanovených Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu. V praxi to

znamená, že učitelia môžu absolvovať vzdelávanie napríklad o tom, ako efektívne implementovať nové štandardy učebných osnov, ako hodnotiť žiakov pomocou národných hodnotiacich rámcov a iné. Okrem uvedeného existujú na Slovensku aj rôzne nezávislé organizácie, ktoré sa zameriavajú na odborný rozvoj učiteľov. Ide napríklad o Komenského inštitút, ktorý ponúka odborné-praktické semináre, tréningy, konferencie, workshopy a ďalšie podujatia pre učiteľov a pedagogických zamestnancov. Tieto aktivity sú zamerané na rôzne témy, ako sú napríklad inováčné metódy, hodnotenie a hodnotiace nástroje, osobnostný rozvoj, multikultúrna výchova, digitálne vzdelávanie, inkluzívne vzdelávanie a iné. Ďalšou organizáciou je napríklad Teach for Slovakia, ktorá zabezpečuje intenzívny dvojročný profesijný rozvoj pre mladých absolventov, ktorí sa stávajú učiteľmi na základných školách s vyšším podielom znevýhodnených žiakov.

Obsah profesijného rozvoja učiteľov vo **Fínsku** sa zameriava na viaceré aspekty, vrátane posilňovania pedagogických zručností a metód, ktoré sú založené na výskume, ako aj na základe povzbudzovania k reflexii vlastnej pedagogickej praxe, rozvíjaniu sebavedomia, sebahodnotenia a sebareflexie. Ďalšie oblasti záujmu tvorí (Maaranen *et al.*, 2018; Niemi, 2015): podpora inklúzie, podpora profesionálneho spoločenstva (spolupráca s ostatnými učiteľmi), podpora vedomostí zo špecifických tém (matematika, prírodné vedy, umenie, ...), **osobnostný a emocionálny rozvoj**, ale aj podpora edukačných postupov založených na dôkazoch (akčný výskum, experimenty, ...). Obsah profesijného rozvoja učiteľov sa vo Fínsku okrem účasti na odborných kurzoch, seminároch alebo workshopoch orientuje aj na podporu angažovanosti učiteľov v akčných výskumoch a experimentoch, kde si učitelia stanovujú inováčné edukačné ciele, navrhujú a implementujú nové metódy výučby, zhromažďujú dáta, analyzujú výsledky a vyvodzujú z nich závery. Tieto akčné výskumy a experimenty sú obvykle zamerané na zlepšenie konkrétnych aspektov ich vlastnej výučby a prispievajú k rozvoju nových postupov a inovácií vo vzdelávaní. Veľmi významná je aj spolupráca s kolegami, kde sa učitelia delia o svoje skúsenosti, rady a inováčné prístupy vo výučbe. Obsah profesijného rozvoja učiteľov vo Fínsku je neustále aktualizovaný tak, aby reflektoval aktuálne potreby vzdelávania a zabezpečoval prípravu kvalifikovaných a kompetentných učiteľov pre fínsky vzdelávací systém (Hilti, 2011).

Profesijný rozvoj učiteľov v **Holandsku** sa zameriava na rôzne témy, ktoré sú relevantné pre súčasnú edukačnú realitu. Medzi tieto témy patrí napríklad:

inkluzívne vzdelávanie, hodnotenie a spätná väzba, digitálne vzdelávanie, diverzita a inklúzia, metódy diferencovanej výučby pre rôznorodú populáciu žiakov, rozvoj komunikatívnych zručností učiteľov, efektívne využívanie skupinovej práce a projektového učenia, rozvoj emocionálnej a sociálnej inteligencie učiteľov a iné. Významným špecifikom je, že profesijný rozvoj holandských učiteľov je orientovaný najmä na praktickú aplikáciu overených poznatkov v školskom prostredí (Ovcharuk, 2020). Holandská vláda sa tiež snaží podporovať učiteľov v ich profesijnom raste a kariérom postupe, napríklad prostredníctvom preplácania programov na rozvoj líderských zručností, mentorstva a odborného hodnotenia (Fred, 2020). Rozvoj profesijných kompetencií holandských učiteľov prebieha na seba nadväzujúcimi krokmi a fázami. V prvých rokoch učiteľskej praxe sa učitelia zameriavajú najmä na rozvoj didaktických a pedagogických zručností. Neskôr prechádzajú na cieľný rozvoj kompetencií v oblasti vedenia triedy, riešenia konfliktov, zlepšovania komunikácie s rodičmi žiakov a iné. Poslednú a najvyššiu fázu tvorí profesijné vzdelávanie pre riaditeľov a vedúcich pracovníkov, ktoré pozostáva z podpory zručností pri efektívnom riadení a organizácii školy, ako aj zabezpečovaní lepších podmienok pre učiteľov a žiakov (Zákon o primárnom a strednom vzdelávaní a o expertných centrách, 2005).

3.2.1 Zhrnutie

Každá vymenovaná krajina má svoje špecifické prístupy a priority v oblasti obsahu profesijného rozvoja učiteľov, ktoré sú ovplyvnené miestnymi kontextmi a systémami vzdelávania. Vo Fínsku v porovnaní so Slovenskom a s Holandskom prevláda silný dôraz na aplikáciu výskumných poznatkov do praxe prostredníctvom spolupráce medzi učiteľmi, zdieľania osvedčených postupov a reflektívneho učenia. Takáto spolupráca medzi učiteľmi na Slovensku a v Holandsku je taktiež veľmi dôležitá, avšak menej systémovo podporovaná a organizovaná. Čo sa týka tematického zamerania obsahu profesijného rozvoja učiteľov, vo Fínsku a v Holandsku sa profesijný rozvoj učiteľov zameriava na nadobúdanie a zdokonaľovanie praktických zručností, ktoré sú relevantné vzhľadom na aktuálny stav a potreby školstva v danej krajine (inklúzia, multikulturalizmus, IKT, mäkké zručnosti, ...), ako aj na osobnostný a sociálny rozvoj učiteľov, pričom na Slovensku prevláda väčší dôraz na pedagogické metódy, štandardy a kognitivizáciu.

3.3 Poradenstvo a podporné systémy v profesijnom rozvoji učiteľov

Typickým príkladom poradenstva a podporných systémov v profesijnom rozvoji **slovenských** učiteľov je proces adaptačného vzdelávania. Toto vzdelávanie má povinnosť absolvovať každý odborný a pedagogický zamestnanec po nástupe na novú pracovnú pozíciu (Zákon č. 138/2019 Z.z.). Každý nastupujúci učiteľ je tak priradený skúsenému učiteľovi (uvádzajúcemu učiteľovi), ktorý mu poskytuje odbornú pomoc a podporu pri riešení problémov a otázok súvisiacich s výučbou a prácou na škole. Noví učitelia majú rovnako možnosť sledovať a učiť sa od skúsených učiteľov priamo v triedach. Každý učiteľ je povinný adaptačné vzdelávanie absolvovať a ukončiť najneskôr do dvoch rokov od vzniku prvého pracovného pomeru, v osobitných prípadoch (materská dovolenka, rodičovská dovolenka, dočasná pracovná neschopnosť trvajúca dlhšie ako 90 kalendárnych dní) riaditeľ lehotu na ukončenie adaptačného vzdelávania predĺži. Po úspešnom absolvovaní adaptačného vzdelávania sa učiteľ označuje novým kariérnym stupňom ako samostatný učiteľ. (Zákon č. 138/2019 Z.z.). Dostupnosť ďalších podporných a poradenských systémov v profesijnom rozvoji slovenských učiteľov je viazaná na: 1. *priamo riadené organizácie Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu* (Centrum poradenstva a prevencie, Národný inštitút vzdelávania a mládeže a iné); 2. *súkromných poskytovateľov*. Okrem uvedeného bol v roku 2021 vytvorený model andragogického poradenstva aplikovateľný pre potreby učiteľskej profesie (Pavlov *et al.*, 2021), ktorý sa následne začal prakticky uplatňovať prostredníctvom poradenských a vzdelávacích aktivít národného projektu – Teachers (2022).

Jednou z najdôležitejších foriem podpory učiteľov v profesijnom rozvoji vo **Fínsku** sú tzv. *“In-training courses”* alebo *“in-service days”*. Ide o školenia a workshopy organizované pre učiteľov na ich školách alebo v rámci celého školského okresu. Tieto kurzy sa zameriavajú na podporu aktuálnych tém týkajúcich sa oblastí vzdelávania a výučby, s ktorými sa stretávajú konkrétni učitelia (Maaranen *et al.*, 2018). Dôležitú úlohu z hľadiska poradenstva a podporných systémov v profesijnom rozvoji fínskych učiteľov zohráva taktiež program, ktorý poskytuje podporu a mentoring pre novoprijatých učiteľov: *“National Mentoring Programme for Newly Appointed Teachers”*. Noví učitelia sú pridelení pod *“záštitu”* skúsených učiteľov, ktorí im poskytujú

komplexnú podporu a konzultácie. Tento program však nie je povinný, pričom zvyčajne trvá tri roky. Mentori sa stretávajú s novými učiteľmi pravidelne a pomáhajú im s plánovaním vyučovacích hodín, hodnotením výkonov, riadením triedy a riešením problémov (Fred, 2020). V súčasnosti existuje vo Fínsku taktiež viacero organizácií, ktoré ponúkajú „učiteľské koučovanie“ alebo „učiteľské poradenstvo“. Ide napríklad o Fínske združenie učiteľov (OAJ) alebo Fínsku asociáciu koučov (ICF Finland). Cieľom koučingu a poradenstva pre fínskych učiteľov je pomôcť im zlepšiť pedagogické zručnosti a zvyšovať ich sebavedomie v triede. Kouči a poradcovia pomáhajú učiteľom taktiež objavovať nové perspektívy a nápady v edukačnom procese, ako aj dosahovať stanovené ciele, či podieľať sa na vlastnom socio-emocionálnom rozvoji (Maaranen *et al.*, 2018).

Podporné a poradenské systémy učiteľov v **Holandsku** sa týkajú najmä mentorských programov (mentor = skúsený učiteľ, ktorý poskytuje podporu novým alebo menej skúseným učiteľom). Mentoring holandských učiteľov nie je povinný, avšak aj napriek tomu existuje množstvo iniciatív a inštitúcií na podporu tohto procesu (Fred, 2020). Ide napríklad o *National Mentoring Programme for Newly Appointed Teachers* (Národný mentorský program pre novoprijatých učiteľov) *Nederlandse Vereniging van Leraren (NVL)*, *Nederlands Instituut voor onderwijs en opvoedingszaken (NIVOZ)*, *Vereniging van Christelijke Leraren in het Voort* a iné. Naproti tomu existuje v Holandsku aj podrobne rozpracovaný systém zameraný na koučing učiteľov. Koučing predstavuje v porovnaní s mentoringom krátkodobejší proces, ktorý sa zameriava na riešenie konkrétnych problémov, ako aj na zlepšenie špecifických zručností, pričom Ministerstvo vzdelávania, kultúry a vedy zriadilo organizáciu s názvom *Opleidingen tot Coach*, ktorá ponúka školenia pre koučov pracujúcich s učiteľmi. Tieto školenia zahŕňajú napríklad programy na rozvoj koučovacích zručností, ako aj kurzy zamerané na konkrétne témy, ako je napríklad efektívna komunikácia, riešenie konfliktov a socio-emocionálny rozvoj.

3.3.1 Zhrnutie

Poradenstvo a podporné systémy tvoria dôležitú súčasť profesijného rozvoja učiteľov vo všetkých troch krajinách. Na Slovensku sa jedná najmä o realizáciu povinného adaptačného vzdelávania pre začínajúcich učiteľov. Vo Fínsku a v Holandsku je mentoring novoprijatých učiteľov dobrovoľný, pričom zvýšená pozornosť je v týchto krajinách venovaná poradenstvu, mentoringu

a koučingu počas celej dĺžky výkonu učiteľskej profesie (s dôrazom na riešenie konkrétnych a aktuálnych problémov, tréning didaktických či socio-emocionálnych zručností a iné). Naopak, v systéme komplexného a celoživotného poradenstva pre slovenských učiteľov evidujeme zatiaľ závažné nedostatky a to i napriek pilotnej implementácii andragogického poradenstva, ktoré však v aktuálnom období netvorí systémovú súčasť profesijného rozvoja učiteľov.

V rámci uvedenej komparatívnej štúdie možno identifikovať rôzne prístupy, politiky a kultúry, ktoré ovplyvňujú profesijný rozvoj učiteľov v konkrétnych krajinách. Vo Fínsku a Holandsku sa kladie veľký dôraz na inštitucionálnu podporu profesijného rozvoja učiteľov. Programy poradenstva a podporných sietí sú dobre štruktúrované a financované zo štátnych alebo miestnych zdrojov. Učitelia majú prístup k rôznym profesijným rozvojovým programom, ktoré im poskytujú podporu v ich profesijnom, ako aj osobnostnom raste a rozvoji pedagogických zručností (nie len z hľadiska kognície, ale aj z hľadiska socio-emocionálneho rozvoja učiteľov). Na Slovensku je profesijný rozvoj učiteľov zabezpečovaný predovšetkým prostredníctvom formálneho vzdelávania. Financovanie profesijného rozvoja môže byť obmedzené a závisieť od rozpočtu školských zriaďovateľov, čo môže mať vplyv na dostupnosť a kvalitu ponúkaných programov. Zároveň však možno identifikovať aj pozitívne trendy a iniciatívy na zlepšenie profesijného rozvoja učiteľov na Slovensku (napr. Národný projekt: Profesijný rozvoj učiteľov- TEACHERS, 2022).

Výsledky tejto komparatívnej štúdie majú potenciál poskytnúť základ pre sformovanie vzdelávacích politík a opatrení na podporu profesijného rozvoja učiteľov na Slovensku.

Navrhované opatrenia:

- a) zaradiť po fínskom a holandskom vzore do profesijného rozvoja učiteľov *vzdelávacie programy založené na teoreticky a empiricky overených východiskách*, ktoré vychádzajú aj z vlastnej proveniencie,
- b) zaradiť po fínskom a holandskom vzore do profesijného rozvoja učiteľov *viaceré vzdelávacie programy zamerané na socio-emocionálny rozvoj*. Toto odporúčanie je v súlade s odporúčaniami MPC (2021): rozšírenie ponuky vzdelávania učiteľov v profesijnom rozvoji o 2-3 programy ročne zamerané na: podporu duševného zdravia a duševnej hygieny, zvládanie záťažových

situácií v praxi, zvyšovanie kompetencií v medziludských vzťahoch, seba-poznanie a seba prijatie.

- c) zaradiť po fínskom a holandskom vzore do profesijného rozvoja učiteľov systematickú podporu a poradenstvo. Ako jedno z východísk sa javí implementácia *andragogického poradenstva pre učiteľov* budovaného na princípoch individualizovanej, dostupnej, operatívnej, kontinuálnej a odbornej pomoci.

Tieto opatrenia zároveň nadväzujú na trendy a nariadenia Európskej komisie, Globálnej agendy 2030 ako aj ďalšie nadnárodné a národné dokumenty/ legislatívu (Zvyšovanie efektívnosti vzdelávania prostredníctvom profesijného rozvoja učiteľov, 2011; Rozvoj škôl a excelentnosti výučby, 2017; European ideas for better learning, 2018).

3.4 Limity výskumu

Za hlavný limit považujeme absentujúci komplexný náhľad na historický a socio-kultúrny kontext profesijného rozvoja učiteľov v konkrétnych krajinách. Ďalším limitom je nízky počet preskúmaných databáz, pričom použitý kvalitatívny prístup môže byť napriek zabezpečeniu objektivizácie výsledkov do určitej miery ovplyvnený rôznymi formami biasu výskumníka.

ZÁVER

V komparatívnej štúdií sme sa zaoberali systémami profesijného rozvoja učiteľov na Slovensku, vo Fínsku a v Holandsku. Naším hlavným cieľom bolo identifikovať prístupy k profesijnému rozvoju učiteľov v konkrétnych krajinách a na základe týchto prístupov navrhnúť odporúčania pre podporu profesijného rozvoja slovenských učiteľov.

Ukázalo sa, že ponuka formálneho vzdelávania v profesijnom rozvoji slovenských učiteľov len v obmedzenej miere reaguje na aktuálne potreby a odraz meniaceho sa sveta v školskej praxi. Ako relevantná možnosť ich osobnostného a profesijného rozvoja sa tak javí systémová podpora a implementácia andragogického poradenstva, s cieľom zmierniť „priepasť“ medzi ponukou formálneho vzdelávania a aktuálnymi požiadavkami/ problémami učiteľskej profesie. Vzhľadom na to, že andragógovia disponujú výlučne

edukačnými prostriedkami považujeme za nevyhnutné hľadať také faktory podpory kognitívnych, didaktických a socio-emocionálnych zručností slovenských učiteľov, ktorých úroveň môžu facilitovať aj andragógovia (napr. v oblasti socio-emocionálneho rozvoja ide o: efektívnu komunikáciu, riešenie konfliktov, emocionálnu inteligenciu, efektívne zvládanie záťažových situácií, kritické myslenie a iné).

LITERATÚRA

- Bruce, C. *et al.* (2010). The Effects of Sustained Classroom-embedded Teacher Professional Learning on Teacher Efficacy and Related Student Achievement. *Teaching and Teacher Education* 26(8), 1598-1608. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.06.011>
- Carlo, A., *et al.* (2013). *Study on Policy Measures to Improve the Attractiveness of the Teaching Profession in Europe*. https://www.researchgate.net/publication/281159483_Study_on_Policy_Measures_to_Improve_the_Attractiveness_of_the_Teaching_Profession_in_Europe
- Education*. (n.d.). <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/topic/education>
- Európska komisia (2011). *Zvyšovanie efektívnosti vzdelávania prostredníctvom profesijného rozvoja učiteľov*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum.
- Európska komisia (2017). *Rozvoj škôl a excelentná výučba: kľúč pre výborný štart do života*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?qid=1496304694958&uri=COM:2017:248:FIN>
- Európska komisia (2018). *European Ideas for Better Learning: The Governance of School Education Systems*. <https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/Governance/2018-wgs6-Full-Final-Output.pdf>
- Európsky referenčný rámec - Kľúčové kompetencie pre celoživotné učenie (2018). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2018:189:FULL&from=IT>
- Fred, H. (2020). How to Enhance Teachers' Professional Learning by Stimulating the Development of Professional Learning Communities. *Professional Development in Education*, 46(5), 751–769. <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1634630>
- Globálna agenda 2030 (2015). <https://www.minzp.sk/agenda-2030/>

- Hofman, R. H. & Dijkstra, B. J. (2010). Effective Teacher Professionalization in Networks? *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1031–1040. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.10.046>
- Hilti, E. B. (2011). *Teacher Leadership. The “New” Foundations of Teacher Education*. New York: Peter Lang.
- Laki opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 1150/2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20171150>
- Maaranen, K., et al. (2018). Do You Mean besides Researching and Studying? ‘Finnish Teacher Educators’ Views on Their Professional Development. *Professional Development in Education*, 46(1), 35–48. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1555184>
- Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa (2000). https://www.minedu.sk/data/files/2607_2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf.
- MPC (2021). *TEACHERS*. <https://mpc-edu.sk/sk/project/teachers>
- Niemi, H. (2021). Teacher Professional Development in Finland: Towards a More Holistic Approach. *Psychology, Society & Education*, 7(3), 279–294. <https://doi.org/10.21071/psye.v7i3.13809>
- NIVaM (2022). *Katalóg programov vzdelávania a podporných činností na školský rok 2022–2023*. <https://nivam.sk/wp-content/uploads/2022/06/KATALOG-NIVAM-FINAL-2022-2023.pdf>
- OECD (2016). *Enhancing Teacher Professional Development in the Netherlands*. <https://lnk.sk/hfl8>
- OECD (2019). *Teachers’ Professional Learning (TPL) Study*. <https://www.oecd.org/education/teachers-professional-learning-study/>
- OECD (2020). *Education Policy Outlook Finland*. <https://www.oecd.org/education/policy-outlook/Education-Policy-Outlook-Finland.pdf>
- Ovcharuk, O., et al. (2020). The Use of Digital Learning Tools in the Teachers’ Professional Activities to Ensure Sustainable Development and Democratization of Education in European Countries. *Web of Conferences*, 166, 10019. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016610019>
- Pavlov, I. (2020). *Andragogické poradenstvo učiteľstvu (1. časť)*. Banská Bystrica: Belianum.
- Postholm, M. B. (2012). Teachers’ Professional Development: A Theoretical Review. *Educational Research*, 54(3), 405–429. <https://doi.org/10.1080/00131881.2012.734725>

- Wabule, A. (2016). Continuous Professional Development: What Role and Who Benefits? Reflections on Teacher Development in Uganda. *Africa Education Review*, 13(3–4), 141–156. <https://doi.org/10.1080/18146627.2016.1229575>
- Wet op het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de expertisecentra. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0003549/2023-08-01>
- Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021–2030. <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>
- Stratégia Európa 2020. <https://www.eesc.europa.eu/sk/sections-other-bodies/other/europe-2020-steering-committee>
- Yada, A., et al. (2021). Pre-service Teachers' Self-efficacy in Implementing Inclusive Practices and Resilience in Finland Teachers. *Teaching and Teacher Education*, 105(103398). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103398>
- Zákon č. 568/2009 Z. z., Zákon o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. <https://www.epi.sk/zz/2009-568>
- Zákon č. 138/2019 Z. z., Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/138/>

Kontakt

Mgr. Anna Baláž Ďurechová: anna.durechova@umb.sk

<https://doi.org/10.11118/lifele20241401065>

