

ANALÝZA NÁZOROV PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV NA ICH PROFESIJNÝ ROZVOJ

ANALYSIS OF ATTITUDES OF PEDAGOGICAL EMPLOYEES TOWARDS PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Veronika Kušnírová

Katedra predškolskej a elementárnej pedagogiky sociálne znevýhodnených skupín, Pedagogická fakulta, KU v Ružomberku

Božena Švábová

Katedra predškolskej a elementárnej pedagogiky sociálne znevýhodnených skupín, Pedagogická fakulta, KU v Ružomberku

Abstract:

The paper presents the results of quantitative research examining the interest of primary education teachers in their professional growth, further education and assessment of the possibilities of their professional development. The paper uses a questionnaire identifies opinions of primary education pedagogical employees on interest in further education in the context of changes in education and the promotion of inclusive education in schools. It clarifies how pedagogical staff evaluate their personal qualities, above all, interest in the willingness of further professional growth and education. Consequently, it shows their interest in training.

Key words:

professional development, pedagogical employees, further education

Úvod

Učiteľ je rozhodujúcim činiteľom vo výchove a vzdelávaní budúcej generácie. Na učiteľov i ostatných pedagogických zamestnancov sú tým kladené náročné úlohy. Kvalitná pregraduálna príprava nedokáže učiteľa pripraviť na potreby meniaceho sa školstva a edukácie, preto je potrebné ďalšie vzdelávanie, profesijný rozvoj. Pedagogickí zamestnanci majú byť tými, ktorí sa neustále zlepšujú a vzdelávajú vo svojom odbore, v pedagogike, didaktike a iných potrebných disciplínach. Práve neformálne vzdelávanie, školenia, kurzy a workshopy dokážu rýchlo reagovať na potreby aktuálnej situácie v školstve a spoločnosti. Pre učiteľov i ostatných pedagogických zamestnancov je organizáciami pripravovaná široká ponuka školení a kurzov v rámci kontinuálneho vzdelávania. Ďalšie možnosti profesijného rozvoja predstavuje sebazvdelávanie. Ako poskytovateľa kontinuálneho vzdelávania nás zaujímalo, ako pedagogickí zamestnanci vnímajú potrebu svojho profesijného rozvoja a aký je ich záujem o školenia.

Cieľom štúdie je zistiť záujem pedagogických zamestnancov na primárnom stupni školskej sústavy (učiteľiek, vychovávateľiek a pedagogických asistentov) o profesijný rast a ďalšie vzdelávanie a hodnotenie možností ich profesionálneho rozvoja. Ozrejmuje, ako pedagogickí zamestnanci hodnotia svoj záujem a ochotu ďalšieho profesijného rastu a vzdelávania sa. Následne prezentuje ich záujem o školenia.

Teoretické východiská

Stimulácia prirodzených osobnostných prejavov dieťaťa, aktivizácia a využitie jeho potenciálu prinášajú pozitívne a niekedy až prekvapujúce výsledky. Vyžaduje si to však zo strany pedagogického zamestnanca dobrú prípravu a adekvátny výber metód, prostriedkov a foriem práce so žiakmi, aby zmobilizoval ich pozornosť, dokázal spolupracovať a cez vlastnú aktivitu, skúsenosť a príjemné zážitky dosiahol úspešné výsledky.

V posledných rokoch sme svedkami reformného úsilia zmeny tradičného vzdelávacieho systému v súlade so zmenami v spoločnosti a výchovno-vzdelávací proces je potrebné organizovať tak, aby sa žiak v rámci svojich možností pripravil na čo najlepšie začlenenie sa do spoločnosti. E. Petlák (2004) vyjadruje presvedčenie, že každý pedagóg, každý učiteľ a výchovný pracovník sa musí usilovať o to, aby svojím podielom prispel k transformácii školstva, mimoriadnu pozornosť má venovať samostatnosti a kreativitě žiaka v edukácii, humanizácii vzdelávania, aby sa mal každý možnosť plnohodnotne rozvíjať so zreteľom na individuálne možnosti a schopnosti.

Dosahovanie zmien v školstve musí ísť ruka v ruke s komplexnými inováciami v príprave učiteľov (Petlák, 2014), ktorí si musia poznatky a skúsenosti obohacovať, zdokonaľovať, rozširovať a rozvíjať.

Učiteľ má dôkladne ovládať svoj odbor, mať dobrú pedagogickú prípravu a vysokú všeobecnú kultúru. Má mať kvalitné osobné a charakterové vlastnosti. Svojím správaním je pre žiakov príkladom – vzorom (Turek, 2014). M. Hupková (2004) zdôrazňuje, učiteľ je profesionálom vo svojom odbore, ale aj vychovávateľ – profesionál, ktorý žiakom sprostredkúva svoje vedomosti a určitý stav ľudskej, národnej a národnostnej kultúry s cieľom rozvíjať jeho osobnosť, hodnoty a spoločenské aspirácie.

Kvalita práce učiteľov a ich podpora je v rozvinutých demokratických krajinách jednou z priorít vzdelávacích politík a odzrkadľuje význam, aký pripisujú postaveniu učiteľov, aké reálne podmienky vytvárajú na ich profesijný rozvoj (Pavlov, 2013). Spoločnosť sa vyvíja a rýchlo mení. Neustály vývoj nových technológií, nových poznatkov zo psychológie, medicíny i pedagogiky, spoločenských zmien a trendov prináša zmeny aj v oblasti školstva i vo výchove a vzdelávaní. Preto je potrebné tieto zmeny reflektovať, k čomu prispieva celoživotný rozvoj a vzdelávanie, profesijný rozvoj.

Profesijný rozvoj je chápaný ako pozitívny vývoj, zlepšovanie, zdokonaľovanie učiteľov (Mareš, 2013). Ide o permanentný „proces prehľbovania, zdokonaľovania a rozširovania kvalifikácie a profesijných kompetencií v súlade s najnovšími vedeckými poznatkami, spoločenskými potrebami a požiadavkami na výkon pedagogickej činnosti a na výkon odbornej činnosti“ (Zákon NR SR č. 317/2009 Z. z.).

Zahŕňa všetky dimenzie rozvoja osobnosti učiteľa a jeho kompetencií (Pavlov, 2013). Uskutočňuje sa prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania, tvorivých aktivít súvisiacich s výkonom pedagogickej alebo odbornej činnosti a seba vzdelávania (Zákon NR SR č. 317/2009 Z. z.).

Kontinuálnym vzdelávaním sa rozumie systém formálneho, neformálneho a neinštitucionálneho vzdelávania učiteľov, ktoré plnia konkrétne funkcie, realizujú stanovené vzdelávacie ciele a vytvárajú špecifický subsystém prípravného a celoživotného vzdelávania, v ktorom sú vzájomne prepojené, organizované a riadené podľa istých zásad a sú vyjadrením školskej politiky štátu (Rosa, 2000). Kontinuálne vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania zabezpečuje u pedagogických zamestnancov sústavný proces nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí s cieľom udržiavať, obnovovať, zdokonaľovať, rozširovať a dopĺňať profesijné

kompetencie potrebné na výkon pedagogickej činnosti a na výkon odbornej činnosti so zreteľom na premenu tradičnej školy na modernú. Inštitucionalizovaná sústava kontinuálneho vzdelávania môže mať podobu inštitúcií ako relatívne samostatných subjektov viazaných na štátnu samosprávu v školstve, vedecko-pedagogických pracovísk vysokých škôl, samostatných priamoriadených rezortných inštitúcií, kombinácie predchádzajúcich modelov, alebo paralelne existujúce inštitúcie, ktoré vo svojich akreditovaných programoch ponúkajú získavanie a overovanie profesijných kompetencií (Hlaváčová, 2011, s. 42).

Podľa výsledkov medzinárodnej štúdie TALIS 2013, do ktorej sa zapojilo 34 krajín sveta, sa počas jedného roka zúčastnilo ďalšieho vzdelávania až 88 % učiteľov nižšieho sekundárneho vzdelávania. Na Slovensku bol tento podiel výrazne nižší, predstavuje iba 73 % učiteľov. Horšie na tom boli v danom období s účasťou na vzdelávaní iba učitelia v Čile (72 %). Z foriem vzdelávania za posledných 12 mesiacov (2012 – 2013) u učiteľov na Slovensku prevládali konzultácie alebo hospitácie a poradenstvo ako súčasť bežnej činnosti školy (40 %), kurzy a workshopy, účasť v skupine, ktorá vznikla za účelom ďalšieho vzdelávania učiteľov, vzdelávacie konferencie, semináre, kde učitelia a/alebo vedeckí pracovníci prezentujú svoje výsledky, kvalifikačný program (napr. na získanie stupňa vzdelania). (TALIS, s. 7)

Systém kontinuálneho vzdelávania by sa mal prispôbovať potrebám a požiadavkám jednotlivcov a inštitúcií, plniť zábery jednotlivých pedagógov a školy i spoločnosti (Kasáčová, 2002).

Metodológia výskumu

Výskumné otázky:

- Aká je miera záujmu pedagogických zamestnancov primárneho stupňa vzdelávania o školenia?
- Ako pedagogickí zamestnanci hodnotia svoje možnosti profesijného rozvoja?
- Existuje štatisticky významný vzťah medzi hodnotením záujmu o profesijný rozvoj a ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov a vekom, dĺžkou pedagogickej praxe a dĺžkou praxe so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia?

Cieľ: Zistiť potreby a záujem pedagogických zamestnancov primárneho stupňa vzdelávania o ich profesijný rozvoj a kontinuálne vzdelávanie.

Čiastkové ciele:

- Zistiť mieru záujmu pedagogických zamestnancov primárneho stupňa vzdelávania o školenia.
- Zistiť, ako pedagogickí zamestnanci hodnotia možnosti ich profesionálneho rozvoja.
- Zistiť, či demografické charakteristiky respondentov (vyšší vek respondentov, dĺžka pedagogickej praxe a dosiahnuté vzdelanie) sa prejavujú nižším záujmom o profesijný rozvoj a ďalšie vzdelávanie.

Pre splnenie tretieho čiastkového cieľa sme si stanovili na nasledujúce hypotézy:

H1: Existuje významná závislosť medzi dosiahnutým vzdelaním a sebareflexívnym hodnotením ochoty profesijného rozvoja a ďalšieho vzdelávania sa pedagogických zamestnancov primárneho stupňa vzdelávania.

H2: Starší respondenti sú menej ochotní ďalej sa vzdelávať a profesijne rozvíjať ako mladší respondenti.

H3: Respondenti s dlhšou pedagogickou praxou sú menej ochotní ďalej sa vzdelávať a profesijne rozvíjať ako respondenti s kratšou pedagogickou praxou.

H4: Respondenti s dlhšou pedagogickou praxou so žiakmi zo SZP sú menej ochotní ďalej sa vzdelávať a profesijne rozvíjať ako respondenti s kratšou pedagogickou praxou so žiakmi zo SZP.

Premenné

Závislá premenná: záujem o profesijný rozvoj a ďalšie vzdelávanie.

Nezávislé premenné: ordinálne premenné vek respondentov, dĺžka pedagogickej praxe vyjadrená v presných rokoch, dĺžka pedagogickej praxe so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia vyjadrená v presných rokoch.

Na dosiahnutie stanovených cieľom sme realizovali empirický kvantitatívny exploratívny výskum. Samotná téma predurčuje, že ide o skúmanie názorov pedagogických zamestnancov, čo predikuje použitie dotazovacej metódy. Na získanie údajov sme použili anonymný neštandardizovaný dotazník vlastnej konštrukcie distribuovaný v tlačenej podobe i ako on-line dotazník. Pozostával z troch okruhov. Po demografických údajoch obsahoval položky venované hodnoteniu svojich slabých a silných stránok, príležitostí, ohrozenia, osobnostných kvalít s možnosťou zdôvodniť sebahodnotenie, následne uzavretými a polouzavretými položkami zisťoval mieru záujmu o profesijný rozvoj a školenia i možností kontinuálneho vzdelávania pedagogických zamestnancov. Ďalšia časť bola venovaná vzdelávacím potrebám.

Výsledky prezentované v tejto štúdii boli získané v rámci väčšieho výskumu zameraného na identifikáciu a analýzu vzdelávacích potrieb pedagogických zamestnancov primárneho vzdelávania vzhľadom k inklúzii. Zber dát bol realizovaný v júni – septembri 2017.

Získané údaje boli spracované prevažne deskriptívnou štatistikou. Údaje sme spracovali do výpočtu absolútnej a relatívnej početností (percentuálneho podielu). Pri vyhodnotení škálových položiek sme použili aritmetický priemer, modus, smerodajnú odchýlku. Následne sme použitím Kruskal Wallis Test pre tri a viac nezávislých výberov zisťovali, či existujú štatisticky významné rozdiely v ochote ďalšieho vzdelávania sa vzhľadom na vzdelanie. Korelačnú analýzu pre zistenie existencie štatisticky významného vzťahu medzi charakteristikami ako vek, dĺžka pedagogickej praxe a dĺžka praxe so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia sme overovali Spearmanovým korelačným koeficientom.

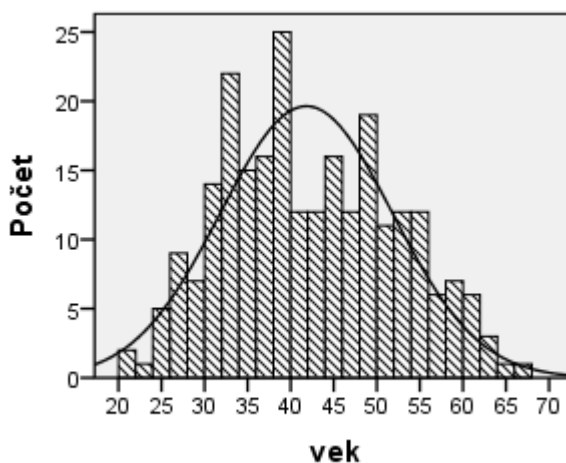
Výskumný súbor

Výskum bol realizovaný z dôvodu potreby zistenia stavu pre inštitúciu, ktorej sú autorky článku zamestnancami. Z uvedeného dôvodu je základný súbor stanovený na pedagogických zamestnancov Prešovského a Košického kraja.

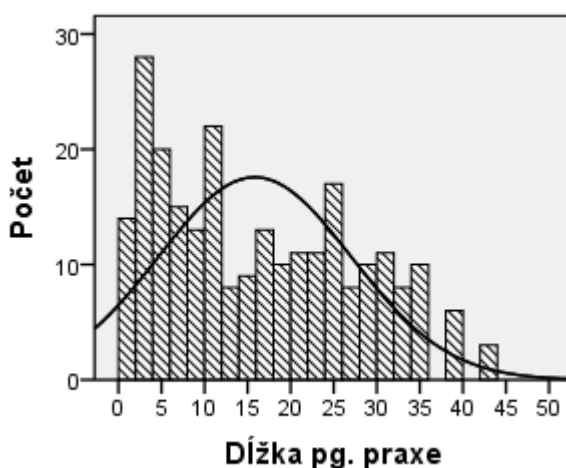
Výberový súbor bol zostavený na základe dostupného výberu. Predstavuje 247 pedagogických zamestnancov primárneho stupňa vzdelávania: 178 učiteľov (72,1 %), 28 vychovávateľov (11,3 %) a 41 pedagogických asistentov (16,6 %) Prešovského a Košického kraja. Respondenti z Prešovského kraja predstavujú 38,1 %, z Košického 61,5 %.

Tab. 1: Zastúpenie respondentov podľa krajov

		N	%	Platné%
Platné	Prešovský	94	38,1	38,2
	Košický	152	61,5	61,8
	Celkovo	246	99,6	100,0
Chýbajúce		1	,4	
Celkovo		247	100,0	



Graf 1 Rozloženie respondentov z hľadiska veku



Graf 2 Rozloženie respondentov z hľadiska dĺžky pedagogickej praxe

Hlavné zistenia

Ochotu ďalšieho osobnostného rastu a vzdelávania sa hodnotia sebareflexívne pedagogickí zamestnanci najpozitívnejšie z poskytnutého zoznamu osobnostných

kvalít. Nasleduje flexibilita, motivácia, iniciatívnosť a nakoniec schopnosť zvládať konflikty. Všetky uvedené osobnostné kvality hodnotia nadpriemerne.

Tab. 2: Sebareflexívne hodnotenie osobnostných kvalít pedagogických zamestnancov

		motivácia	flexibilita	iniciatívnosť	schopnosť zvládať konflikty	ochota ďalšieho osobnostného rastu, vzdelávania sa
N	Platné	233	235	232	234	235
	Chýbajúce	14	12	15	13	12
	AM	4,04	4,17	3,94	3,91	4,27
	Me	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
	Mo	4	5	4	4	5
	SD	,840	,842	,848	,854	,902
	Šikmosť	-,786	-,860	-,322	-,569	-1,269
	Strmosť	,703	,396	-,692	,241	1,388
	R	4	4	3	4	4
	Minimum	1	1	2	1	1
	Maximum	5	5	5	5	5

Svoju ochotu osobnostného rastu a ďalšieho vzdelávania hodnotí 48,2 % respondentov najvyšším bodovým hodnotením (5), 30,4 % o stupeň horšie, 12,1 % priemerne. Voľbu vysokého hodnotenia (5 a 4 na päťstupňovej škále) zdôvodňujú tým, že chcú zlepšovať svoju odbornosť, chcú mať prehľad o nových veciach a rozširovať si obzory o nové informácie, a že v práci pedagogického zamestnanca to je dôležité až nevyhnutné a i. Veľmi malá časť priznala, že na vzdelávanie chodí kvôli získaniu kreditov a následnému vyššiemu platu. 4,9% uviedlo, že svoj osobnostný rast práve realizuje štúdiom na vysokej škole.

Nízku ochotu profesijného rozvoja a ďalšieho vzdelávania zdôvodňujú nedostatkom času a vzdelávanie by bolo na úkor rodiny, iní znechutením, zlou skúsenosťou, že absolvované vzdelávanie im neprinieslo nič nové a prínosné pre pedagogickú prax a i.

Na otázku, čo respondenti považujú za svoje slabé stránky uviedli pestrú paletu rôznych vlastností alebo nedostatkov kompetencií či vedomostí v určitej oblasti (napr. nedostatočné ovládanie prírodných vied). Medzi učiteľmi sa najčastejšie vyskytuje prílišná citlivosť (4,49 %), málo autoritatívnosti, nedostatky v spolupráci s rodinou (zhodne 3,93 %), impulzívnosť (3,37 %), administratívna činnosť, chýbajúca vlastná

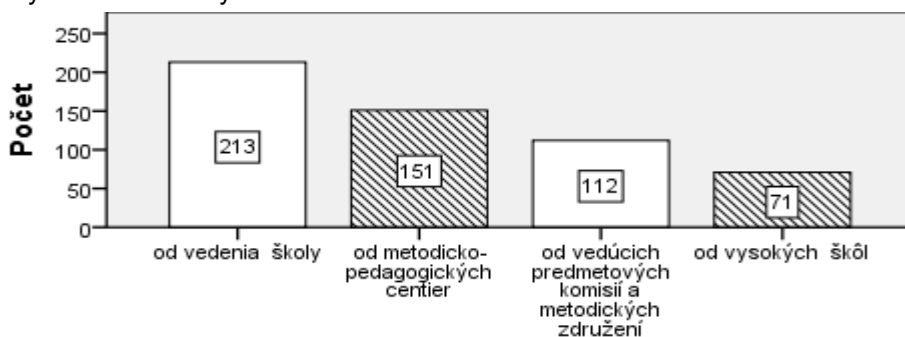
motivácia, únava a mnohé iné. V prípade pedagogických asistentov sa najčastejšie objavila prílišná impulzivnosť (9,76 %), málo praxe, málo autoritatívnosti (zhodne 4,88 %). Vychovávateľky najčastejšie uvádzali slabú schopnosť riešiť konflikty, nedostatok praxe (7,14 %).

Pedagogickí zamestnanci považujú za najčastejšie ohrozenie a nebezpečenstvo, ktoré im ako pedagogickému zamestnancovi hrozí, agresivitu žiakov, ktoré špecifikovali ako napadnutie slovné i fyzické (13,36 % respondentov). V trochu menšej miere sú to konflikty s rodičmi (10,93 %), vyhorenie (8,91 %), prenosné choroby od žiakov ako svrab, vši, žltáčka a i. (6,07 %), problémoví žiaci (4,05 %) a neuznanie dôležitosti povolania spoločnosťou. Konkrétne učitelia za ako ohrozenie najviac pociťujú agresivitu žiakov, vyhorenie, konflikty s rodičmi, problémoví žiaci a neuznanie dôležitosti povolania spoločnosťou, stres a nervové vypätie, nepochopenie zo strany rodičov a žiakov. 6,18 % z nich nevnímajú žiadne ohrozenie. U pedagogických asistentov sú najčastejším ohrozením konflikty s rodičmi (14,68 %), choroby od žiakov (14,63 %), veľká zodpovednosť za žiakov, agresivita žiakov, vyhorenie. Ohrozenie nevnímajú alebo nevedelo uviesť 12,2 %. Na rozdiel od uvedených kategórií pedagogických zamestnancov, vychovávateľky vôbec neuviedli vyhorenie, neuznanie dôležitosti povolania a nepochopenie zo strany rodičov. Neodpovedalo 40,08 % všetkých respondentov.

Ako príležitosti na vlastný rozvoj a rast vidia kontinuálne vzdelávanie a školenia (21,86 %), štúdium na vysokej škole (6,48%, výrazne viac vychovávateľky a pedagogickí asistenti), respondentova silná motivácia a chuť učiť sa nové veci (5,26 %). 6,88% respondentov sa vyjadrilo, že je dostatok príležitostí na ďalšie vzdelávanie a rozvoj (iba pedagogickí asistenti a učiteľky).

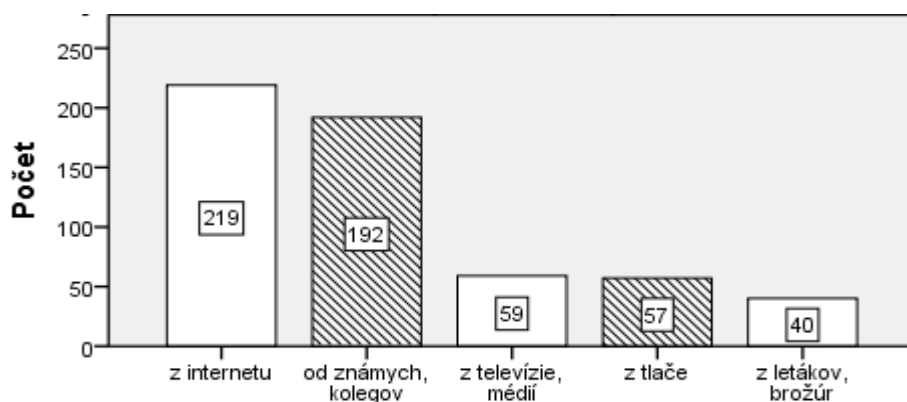
Pedagogickí zamestnanci deklarovali **záujem o vzdelávanie formou školení**. Väčšina (90,3 %) má záujem o ďalšie vzdelávanie formou školenia.

Informácie o možnostiach profesijného rozvoja sa k pedagogickým zamestnancom dostávajú najčastejšie sprostredkované cez vedenie školy (86,2 %), v menšej miere priamo od metodicko-pedagogických centier (61,1), ešte v menšej miere od vedúcich predmetových komisií a metodických združení (45,3 %). Iba 28,7 % respondentov dostáva informácie o možnostiach profesijného rozvoja od vysokých škôl. Ako ďalšie možnosti uviedli, že si sami vyhľadávajú možnosti vzdelávania (cez internet), dostávajú mailom od vzdelávacích inštitúcií ako Akadémia vzdelávania a i., prípadne od kolegov z iných škôl a známych.



Graf 3 Odkiaľ sa k pedagogickým zamestnancom dostávajú informácie o možnostiach profesionálneho rastu

Pedagogickí zamestnanci si sami **získavajú informácie súvisiace s profesijným rozvojom** v najväčšej miere z internetu (88,7 %) a v trochu menšej miere od známych a kolegov (77,7 %). Výrazne menšia časť respondentov získava informácie z televízie a médií (23,9 %) a približne v rovnakej miere z tlače (23,1 %). Najmenej pedagogických zamestnancov (16,2 %) získava informácie o profesijnom rozvoji z letákov a brožúr. Ako ďalšie možnosti respondenti uviedli odbornú literatúru, maily, vzdelávacie podujatia a školenia.



Graf 4 Zdroje informácií súvisiace s profesionálnym rastom

Pre účasť na školeniach a inštitúciami realizovanom kontinuálnom vzdelávaní je pre pedagogických zamestnancov dôležitý súhlas nadriadeného (riaditeľa, resp. zástupcu školy). Preto sme zisťovali, či majú dostatočnú **podporu a priestor na ich vzdelávanie** zo strany vedenia školy. Pozitívom je výsledok, že 91,1 % vidí podporu pre svoje kontinuálne vzdelávanie zo strany ich nadriadených.

Následne sme zisťovali, či by im zamestnávateľ **umožnil zúčastniť sa kontinuálneho vzdelávania týkajúceho sa inklúzie**, čo je aktuálny prístup vzdelávania postupne presadzovaný aj na Slovensku. 52,6 % je presvedčených, že zamestnávateľ by im to umožnil, ďalším 31,6 % predpokladá, že zamestnávateľ im to skôr umožní. Skôr neumožnenú a určite neumožnenú účasť by malo spolu 9,4 % respondentov. 5,7 % nevedelo posúdiť.

Tab. 3: Očakávania od zamestnávateľa k možnosti zúčastniť sa kontinuálneho vzdelávania týkajúceho sa inklúzie

		N	%	Platné%
Platné	neviem	14	5,7	5,7
	nie, neumožňuje	11	4,5	4,5
	skôr nie	12	4,9	4,9
	väčšinou umožňuje	78	31,6	31,8
	áno, umožňuje	130	52,6	53,1
	Celkovo	245	99,2	100,0
Chýbajúce		2	,8	
Celkovo		247	100,0	

Pre účasť na kontinuálnom vzdelávaní môžu byť motivujúce informácie o pripravovaných školeniach. Z aspektu ponuky metodického centra hodnotí priestor na vzdelávanie 55,9 % respondentov pozitívne. Menší priestor vnímajú zo strany ponuky iných školiacich inštitúcií a organizácií (kladne odpovedalo 49,8 %).

H1: Existuje významná závislosť medzi dosiahnutým vzdelaním a sebareflexívnym hodnotením ochoty profesijného rozvoja a ďalšieho vzdelávania sa pedagogických zamestnancov primárneho stupňa vzdelávania.

Použitím Kruskal-Wallis testu pre tri a viac nezávislých výberov sme zisťovali, či existujú štatisticky významné rozdiely v ochote ďalšieho vzdelávania sa vzhľadom na dosiahnuté vzdelanie. Signifikantný rozdiel je medzi respondentmi so stredoškolským vzdelaním v porovnaní s respondentmi s bakalárskym a magisterským vzdelaním. I z tabuľky č. 3 vyplýva, že respondenti so stredoškolským vzdelaním sú ochotnejší ďalej osobnostne rásť a vzdelávať sa v porovnaní s vysokoškolsky vzdelanými respondentmi. Pravdepodobne vidia potrebu v zlepšení si kvalifikácie vysokoškolským štúdiom alebo rozšírenie vedomostí kurzami a školeniami.

Tab. 4: Porovnanie ochoty ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov so stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním

	Ochota profesijného rozvoja a ďalšieho vzdelávania sa
Chi-kvadrát	11,608
df	2
p-hodnota	,003

H2: Starší respindenti sú menej ochotní ďalej sa vzdelávať a profesijne rozvíjať ako mladší respondenti.

Štatistický významný vzťah sme identifikovali medzi vekom a ochotou profesijne sa rozvíjať. Potvrdili sa nám predpoklady, že čím sú respondenti starší, tým sú menej ochotní ďalej sa vzdelávať a profesijne rozvíjať.

H3: Respondenti s dlhšou pedagogickou praxou sú menej ochotní ďalej sa vzdelávať a profesijne rozvíjať ako respondenti s kratšou pedagogickou praxou.

H4: Respondenti s dlhšou pedagogickou praxou so žiakmi zo SZP sú menej ochotní ďalej sa vzdelávať a profesijne rozvíjať ako respondenti s kratšou pedagogickou praxou so žiakmi zo SZP.

Štatistický významný vzťah sme tiež identifikovali medzi dĺžkou pedagogickej praxe a dĺžkou praxe so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia a sebareflexívnym hodnotením vlastnej ochoty profesijne sa rozvíjať. Potvrdili sa nám predpoklady, že čím majú respondenti dlhšiu prax i dlhšiu prax so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia, tým sú menej ochotní profesijne sa rozvíjať. Hodnotenie ostatných osobnostných kvalít ako motivácia, flexibilita, iniciatíva s vekom a dĺžkou praxe ani vekom nesúvisí.

Tab. 5: Výsledky Spearmanového korelačného koeficientu pre zistenie, či existuje štatisticky významný vzťah medzi hodnotením osobnostných kvalít pedagogických zamestnancov a vekom, dĺžkou pedagogickej praxe a dĺžkou praxe so žiakmi zo SZP

		motivácia	flexibilita	iniciatívnosť	schopnosť zvládať konflikty	ochota ďalšieho vzdelávania sa a profesijného rozvoja
vek	r	,032	-,088	-,072	,028	-,217**
	p-hodnota	,622	,181	,274	,671	,001
	N	232	234	231	233	234
Dĺžka pg. praxe	r	,025	-,058	-,057	,032	-,233**
	p-hodnota	,699	,373	,390	,627	,000
	N	233	235	232	234	235
Dĺžka praxe so SZP	r	,012	-,029	-,104	,074	-,174**
	p-hodnota	,864	,667	,128	,277	,010
	N	218	220	217	219	220

Diskusia

Prezentovaným výskumom sme zisťovali záujem pedagogických zamestnancov primárneho stupňa vzdelávania o ich profesijný rozvoj a kontinuálne vzdelávanie. Pedagogickí zamestnanci hodnotia svoju ochotu ďalšieho vzdelávania a osobnostného rastu ako najlepšiu z uvedených piatich vlastností. Zároveň takmer všetci vyjadrili aj záujem o ďalšie vzdelávanie formou školení (bez uvedenia témy). Skutočnosť, že učitelia sú si vedomí nutnosti a potreby ďalej sa vzdelávať zistil aj výskum Majerovej (2011). Zároveň autorka uvádza, že učitelia na vzdelávaciu ponuku pozerajú ako na niečo, čo im prináša isté bodové vymedzenie. Výsledky nášho výskumu to nepotvrdzujú. Najväčšia časť pedagogických zamestnancov uviedla, že chcú zlepšovať svoju odbornosť, chcú mať prehľad o nových veciach a rozširovať si obzory o nové informácie, a že v práci pedagogického zamestnanca to je dôležité až nevyhnutné a i. Len veľmi malá časť uviedla, že na vzdelávanie chodí kvôli získaniu kreditov a následnému vyššiemu platu. Podľa výsledkov výskumu zameraného na učiteľov odborných predmetov SOŠ (Harausová, 2014), až 86 % respondentov v dotazníku uviedlo, že vzdelávania sa zúčastňujú s cieľom získať nové poznatky.

Nízku ochotu profesijného rozvoja a ďalšieho vzdelávania zdôvodnili naši respondenti nedostatkom času a vzdelávanie by bolo na úkor rodiny, iní znechutením, zlou skúsenosťou, že absolvované vzdelávanie im neprinieslo nič nové a prínosné pre pedagogickú prax a i. Je to zmena v porovnaní s výsledkami z výskumu TALIS z roku 2013 (*TALIS Medzinárodná štúdia o vyučovaní a vzdelávaní*, 2014), kedy učitelia ako dôvod pre neúčast' na ďalšom vzdelávaní za posledných 12 mesiacov uviedli, že dôvodom bolo príliš drahé vzdelávanie, k dispozícii nebola žiadna vhodná ponuka.

V súčasnosti sú viaceré vzdelávania poskytované bezplatne alebo za sumu, ktorá sa pedagogickým zamestnancom nemusí zdať vysoká, lebo pri nazbieraní potrebného počtu kreditov sa im investícia vráti v podobe príplatku za kredity.

Pre účasť na školeniach a kontinuálnom vzdelávaní je pre zamestnancov nevyhnutný súhlas vedenia školy. Preto sme zisťovali, ako vnímajú podporu zo strany ich

nadriadených. Pedagogickí zamestnanci cítia podporu zo strany vedenia školy a tiež vo veľkej miere predpokladajú, že ich nadriadení by im umožnili zúčastniť sa vzdelávania aj s novou a veľmi aktuálnou tematikou inkluzívnej edukácie.

Potvrdili sa nám hypotézy, že čím sú pedagogickí zamestnanci starší, tým sú menej ochotní ďalej sa vzdelávať a profesijne rozvíjať, čo je pravdepodobne dané uvedomovaním si svojich viacročných skúseností a vo vyššom veku sa skracujúcim časom odchodu do dôchodku, a teda menšou využiteľnosťou získaných poznatkov zo školení v porovnaní s mladšími kolegami. Rovnako platí, že čím majú dlhšiu pedagogickú prax strácajú záujem o profesijný rozvoj a ďalšie vzdelávanie. Tiež sa nám potvrdila hypotéza, že čím majú pedagogickí zamestnanci dlhšiu pedagogickú prax so žiakmi zo SZP, tým sú menej ochotní profesijne sa rozvíjať.

Informácie o školeniach pedagogickým zamestnancom poskytuje vedenie školy, k niektorým chodia ponuky z metodicko-pedagogického centra. K pedagogickým zamestnancom len vo veľmi malej miere sa dostávajú ponuky o možnosti vzdelávania sa od vysokých škôl a univerzít. Iba k polovici sa dostanú ponuky iných školiacich inštitúcií a organizácií, ako sú rôzne firmy a súkromné spoločnosti.

Pedagogickí zamestnanci primárneho stupňa vzdelávania v súčasnom modernom svete globálne prepojenom internetom a informačno-komunikačnými technológiami pri vyhľadávaní informácii siahajú najčastejšie práve po informáciách, ktoré im poskytne internet. Ide o najviac prístupný spôsob šírenia poznatkov a informácií veľkému auditóriu.

Záver

Systém kontinuálneho vzdelávania pedagogických zamestnancov má reflektovať potreby spoločnosti a škôl, zároveň musí vychádzať aj z potrieb a záujmov samotných pedagógov. Na základe nášho výskumu môžeme tvrdiť, že väčšina pedagogických zamestnancov Košického a Prešovského kraja má záujem o profesijný rozvoj aj vzdelávanie formou školení.

Na základe realizovaného výskumu vidíme priestor na väčšie šírenie a propagovanie informácií o možnostiach vzdelávania a profesijného rastu realizovaného vysokými školami a univerzitami. Informácie súvisiace s profesijným rozvojom je najefektívnejšie zverejňovať prostredníctvom internetu. Rovnako študijné materiály, publikácie zverejnené online na internete zasiahnu najväčšie publikum. Ďalšiu efektívnu možnosť ako zvýšiť a rozšíriť vzdelávanie učiteľov primárneho vzdelávania vidíme v zasielaní informácii mailom riaditeľom a vedeniu škôl.

PodĎakovanie

Príspevok vznikol v rámci riešenia projektu KEGA č. 032KU-4/2016 Podpora inkluzívnej edukácie na predprimárnom a primárnom stupni školskej sústavy s akcentom na sociálne znevýhodnené skupiny.

Literatúra

- HARAUSOVÁ, H. (2014) Názory učiteľov SOŠ na kontinuálne vzdelávanie, jeho potrebu a prínos pre skvalitňovanie vyučovacieho procesu. In *PEDAGOGIKA.SK*, 2014, ročník 5, č. 3: s. 219-232.
- HLAVÁČOVÁ, Z. (2011). Súčasná škola a jej smerovanie. In ROCHOVSKÁ, I. – HLAČOVÁ, Z. *Rozvíjanie kľúčových kompetencií v predprimárnom a primárnom vzdelávaní*. (s. 9 – 114). Ružomberok: VERBUM – vydavateľstvo Katolíckej univerzity v Ružomberku.

- HUPKOVÁ, M. (2004). Sebareflexia vo výchovno-vzdelávacej práci učiteľa. In HUPKOVÁ, M. – PETLÁK, E. *Sebareflexia a kompetencie v práci učiteľa*. (s. 43 – 96). Bratislava: IRIS, 2004.
- KASÁČOVÁ, B. (2002). *Učiteľ. Profesia a príprava*. Banská Bystrica: PF UMB. 151 s.
- MAJEROVÁ, T. 2011. Potrebujú učitelia poradenstvo v ďalšom vzdelávaní. In VENDEL (ed.). *Psychologické poradenstvo na celoživotnej ceste človeka*. [online]. Prešov : Prešovská univerzita v Prešove, 2011. [cit. 5.3.2019]. ISBN 978-80-555-0369-1. s. 161 – 165. Dostupné na internete: <http://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Vendel1/subor/23.pdf>
- MAREŠ, J. (2013). *Pedagogická psychologie*. Praha: Portál. 704 s.
- PAVLOV, I. (2013). Pedagogické súvislosti podpory profesionálneho rozvoja učiteľov. In KRAJČOVÁ, N. – ŠUTÁKOVÁ, V. (eds.). *Učiteľ na ceste k profesionalite: Recenzovaný zborník vedeckých prác*. (s. 266-281) Prešov: FHPV PU v Prešove, Škola plus, s.r.o.
- PETLÁK, E. (2004). *Všeobecná didaktika*. Bratislava : Iris, 2004. 318 s.
- PETLÁK, E. (2005). Didaktika súčasnosti a budúcnosti. In PETLÁK, E. a kol. *Kapitoly zo súčasnej didaktiky*. Bratislava : IRIS.(s. 9 – 38)
- ROSA, V. (2000). Kedy bude ďalšie vzdelávanie systémom. In *Vzdelávanie pedagogických pracovníkov v 21. storočí*. (s. 34–41). Bratislava: Metodické centrum.
- TALIS Medzinárodná štúdia o vyučovaní a vzdelávaní : základné informácie o výsledkoch štúdie OECD TALIS 2013. [online]. 2014. [cit. 5.3.2019]. 10 s. Dostupné na internete: https://www.nucem.sk/dl/3450/TALIS_2013_-_prvotne_zistenia.pdf
- TUREK, I. (2014). *Didaktika* (3. vydanie). Bratislava: Wolters Kluwer. 620 s.
- Zákon NR SR č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Adresy autorov

PaedDr. Veronika Kušnírová, PhD.

Katedra predškolskej a elementárnej pedagogiky sociálne znevýhodnených skupín,
Pedagogická fakulta, KU v Ružomberku

Bottova 15, 054 01 Levoča

veronika.haskova@ku.sk

PaedDr. Božena Švabová, PhD.

Katedra predškolskej a elementárnej pedagogiky sociálne znevýhodnených skupín,
Pedagogická fakulta, KU v Ružomberku

Bottova 15, 054 01 Levoča

bozena.svabova@ku.sk