

KÉPZÉS ÉS GYAKORLAT

DOI: 10.17165/TP.2017.1-2.6

DEICHLERNÉ KÖNYVES ILDIKÓ¹ – BENCÉNÉ FEKETE ANDREA²**A pedagógusok képzési motivációi és igényei**

A vizsgálat célja a pedagógusok tanulási, képzési motivációinak vizsgálata. A kutatás arra irányult, hogy feltárja, melyek azok a tényezők, amelyek befolyásolják pedagógusok tanulási, képzési motivációt, és a különböző motívumok milyen arányban befolyásolják az egyént az önképzésben. A kutatási kérdések között szerepel annak vizsgálata, hogy a pedagógus életpálya bevezetésével változtak-e a képzési igények, továbbképzési irányultságok.

A kutatás eredményeinek tükrében bemutatásra kerülnek azok a motivációs lehetőségek, technikák, amelyeket alkalmazva a pedagógusok tanulási, képzési motivációit segíteni tudják az intézmény vezetői. A tudásalapú társadalomban fontos, hogy a pedagógusok támogatást kapjanak az új ismeretek elsajátításához, a kompetenciák fejlesztéséhez.

1. Bevezetés

A jövő társadalmának szempontjából a köznevelési intézmények kiemelt szerepet töltenek be. A pedagógusokkal szembeni – társadalmi, munkaerő-piaci, tanulói – elvárások, igények folyamatos változása új pedagógiai szemléletmódot, új módszerek elsajátítását kívánja meg minden pedagógustól. Elvárás, hogy az oktatásban részt vevők igazodjanak a társadalmi elvárásokhoz, ehhez viszont a pedagógusoknak rendelkezniük kell azokkal a készségekkel, amelyek segítségével képesek lesznek az új társadalmi kihívásoknak megfelelni. A magas szintű szakmai munka kulcsfontosságú eleme a pedagógusok rendszeres szakmai továbbképzése.

A pedagógusi hivatáshoz folyamatos tanulásra van szükség, melynek segítségével megszerezhető, tovább bővíthető a felsőoktatási évek során megszerzett elméleti tudás, gyakorlati tapasztalat és a pályához szükséges változatos, korszerű módszertani eszköztár. A felsorolt elemekre és azok komplex kapcsolatára egyaránt nagy szüksége van minden pedagógusnak. Amennyiben valamelyik tényező hiányzik, már nem lesz eredményes az

¹ közoktatási szakértő, intézményvezető-helyettes, Tinódi Lantos Sebestyén Általános Iskola, ildikonyves@gmail.com

² egyetemi docens, Kaposvári Egyetem Pedagógiai Kar Neveléstudományi Intézet, fekete.andrea@ke.hu

oktatás-nevelés folyamata. A magas szintű szakműveltség megszerzésének alapja az önálló tanulási igény és képesség kialakítása.

2. A tanulás és a motiváció kapcsolata

A motiváció cselekvésre, tevékenységre készíti az embert, elsődlegesen interperszonális kapcsolatokon keresztül valósul meg. Két fajtája ismert, az extrinzik (eszközjellegű) és intrinzik (önjutalmazó) motiváció. A két motívum máshogyan, másképpen ösztönöz. Míg az extrinzit motivációnál külső tényező (pl. a jutalmazás vagy a büntetés lehetősége) játszik nagy szerepet, addig a intrinzik motivációban a belső hajlam, az érdeklődés, a cselekvés okozta öröm. Utóbbinak három szintjét határozhatjuk meg: a tudásra irányuló motiváció, mely a tudás, a tanulás örömét adja; a fejlődésre, alkotásra irányuló motiváció, mely a tanulás folyamatára helyezi a hangsúlyt, és nem az eredményre; és az élmények átélésére irányuló motiváció, melyek általában érzékszervi, esztétikai élmények átélését jelentik. A nevelésben, illetve a tanulásban a fő cél az intrinzik motiváció elérése. A tanulási motiváció komplexitása miatt multidiszciplináris problémaként kezelendő (Nagy, 1998).

A tanulási motiváció „...olyan, tanulásra készítő belső feszültség, amely energetizálja, aktivizálja, irányítja, integrálja a tanulási tevékenységet”, külső és belső dinamikus tényezők kölcsönhatásaként jön létre. A tanulási motiváció a személy önszabályozó folyamatának része, amennyiben a tanuló aktívan részt vesz saját motiválási folyamatában (Réthy, 2003, p. 43).

Önszabályozó tanulásról akkor beszélhetünk, ha a tanuló önmagát motiválja, a tanulási folyamatot önállóan végzi. Ebben a folyamatban fontos a személyes célok megfogalmazása is (önszabályozás), és a célok fenntartásának a képessége (önkontroll). A tanulás kezdetekor és befejezésekor különösen fontos a célok megfogalmazása. Utóbbi a további célok meghatározásának alapját képezi. A helyesen kiválasztott (saját szükségleteinek megfelelő) célok kiválasztására képes tanulók következetesebbek tanulási tevékenységükben, fejlődik a problémamegoldó stratégiájuk (Réthy, 2003).

A kutatások kétféle módon közelítik meg az önszabályozást. Az biztos, hogy motiváció nélkül nem létezik tanulás, de a tanulási motiváció a tanulási tevékenység során folyamatosan változik, átalakul. A tanulási motivációt következőképpen csoportosíthatjuk (Bajusz 2000):

A motiváció tartóssága szerint lehet: tartós motiváció, amely az egész tanulási folyamatot jellemzi, mozgatórugója a tudásvágy. A habituális motiváció, a téma iránti érdeklődés, melynek a végeredménye lehet akár egy végzettség megszerzése. Az aktuális motiváció pedig egy tanulási részfolyamat elsajátításához szükséges készség.

A motivációt kiváltó ok szerint lehet: primer motiváció, amelynél a tanulási cél a fontos, hasonlóan a habituális motivációhoz. A szekunder motiváció esetében a figyelmet mindig más tényező tartja fenn.

A motiváció iránya szerint lehet: belső motiváció, amely az egyén személyiségéből adódik, valamint külső motiváció, amely a környezet, a társadalom, a család és a munkahely hatására alakul ki.

3. A felnőttkori tanulás

A felnőttek oktatásának, képzésének fontossága az utóbbi évtizedekben vált fontossá az emberi erőforrás szempontjából. A 2000-es évek elején az Európai Unió több olyan munkaprogramot fogalmazott meg, melyben kimondták az élethosszig tanulás eszméjét, melyet a tudásalapú gazdaság és társadalom alapjának kell tekinteni (Kereszty, 2008).

Magyarországon a felnőttkori tanulásban való részvétel nagymértékben függ a felnőtt társadalomban elfoglalt helyétől. *„A felnőttkori tanulásban való részvétel tekintetében a legjelentősebb különbségek iskolai végzettség szerint tapasztalhatók: míg a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők alig több mint 10%-a vett részt az intézményesített tanulás valamely formájában, addig az érettségivel rendelkezőknél ez az arány meghaladta a 30, a felsőfokú végzettségűeknél pedig az 50%-ot is”.*³ Ennek ellenére a felnőttképzésbe bekapcsolódók száma folyamatosan nő.

A „lifelong learning gondolkodás” következtében létrejövő társadalomban a folyamatos tanulás elkerülhetetlen, melyet a tudás és az információ növekedése is indokol.

A felnőttkorban a tanulási képességet sok tényező befolyásolja, melyeket a tanuló személyisége döntően meghatároz. Az eredményes tanulás nélkülözhetetlen eleme a tanulási kompetencia, melynek része a nyitottság, az alkotóképesség és a változni tudás képessége. A másik tényező, ami szintén nélkülözhetetlen, a megszerzett tudás hasznosíthatósága. Értékes vagy fölösleges tudásanyagot kell-e megtanulni. A tanulási folyamat sikerét nagymértékben befolyásolja a már meglévő tudásszint, ismeret, képzettség, műveltség.

³ Felnőttoktatás, felnőttképzés. In: Központi Statisztikai Hivatal honlapja [online] [2016.08.21] <https://www.ksh/docs/xftp/stattukor/felnottoktatasi3.pdf>

Nem elhanyagolható tényező a korábbi tanulási folyamatban már létrejött, már átélt pszichikai változás, mely pozitív és negatív irányba is befolyásolhatja a későbbi tanulási folyamatát.

A tanulási folyamat sikerességét befolyásoló külső tényező az ember szűkebb és tágabb környezete: a család a felnőttkori tanulásnak is az egyik legfontosabb háttere, valamint az egyén társadalmi, kulturális meghatározottsága (Bajusz, 2000).

3.1 A tanulás motivációja felnőttkorban

A megfelelő tanulási motiváció a hatékony tanulás egyik alapvető feltétele felnőtt korban is. Az életkor növekedésével, a szélesebb látókörrel rendelkező felnőttek már sokszor kialakult tanulási motivációval rendelkeznek. Érdeklődési körük ritkán változik, bár újonnan szerzett tapasztalataik révén új érdeklődési irányok felé is fordulhatnak. A felnőtt ember praktikus gondolkodású, ami azt jelenti, hogy képes igényeinek, szükségleteinek megfelelően alakítani a tanulás iránti igényeit, vágyait, érdeklődéseit.

A dolgozó ember nem csak „hozott” műveltségével, már meglévő képességeivel kapcsolódik be a tanulás folyamatába, hanem élettapasztalataival, szakmai ismereteivel, munkatevékenységeivel is segítheti az eredményes tanulást (Bajusz, 2000). Az érdeklődés tartalma három szinten jelentkezhet: érdeklődés az érdekesség iránt, az igazság iránt és a jelenségek lényege, eredete iránt (Réthy, 2003).

4. A pedagógus-továbbképzés célja és helye a köznevelés rendszerében, pedagógusok részvétele továbbképzéseken

1997-ben jelent meg az azóta többször módosított, de a pedagógus-továbbképzés alapját képező jogszabály, a 277/1997. (XII.22)⁴ Korm. rendelet. A továbbképzési kötelezettség teljesítésének időtartamát a következőképpen határozta meg: *„a pedagógus munkakörben dolgozó a pedagógus-munkakör betöltésére jogosító oklevél megszerzését követő hetedik év szeptember hónap első munkanapjától addig az évig, amelyben az ötvenedik életévét betölti, augusztus hónap utolsó munkanapjáig vesz részt a kötelező hétévenkénti – legalább 120 óras – továbbképzésen”* (277/1997. (XII.22) Korm. Rendelet, 2. bekezdés). Fontos eleme a rendeletnek, hogy a hétévenkénti továbbképzés legalább 120 óras tanórai foglalkozáson való részvétellel és az előírt tanulmányi követelmény teljesítésével valósul meg, valamint csak az

⁴ 277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről [online] https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99700277.KOR [2016. 10. 18.]

oktatási miniszter által két évente kiadott akkreditált továbbképzési jegyzékén szereplő továbbképzés ismerhető el.

Az 1997-ben bevezetett pedagógus-továbbképzési rendszer célja a szakmai fejlődés biztosítása volt, annak a figyelembevételével, hogy a diploma megszerzése utáni pedagógusképzés már nem lehet kizárólag egyéni és/vagy intézményi ambícióhoz kötött.

A pedagógus-továbbképzési rendszer célkitűzései, fő alapelvei a következőképpen foglalhatók össze: az alapképzésben megszerzett szakmai ismeretek frissítése, tudományos ismeretek megismerése, pedagógiai pszichológiai, módszertani ismeretek frissítése, új készségek, képességek elsajátítása, új tudásanyag (tananyag) elsajátítása, az oktatási reformokhoz kötődő képzések, a pedagógus-alapképzés során kimaradt tudáselemek elsajátítása (Sió-Bogdány, 2015).

5. Kutatás a pedagógusok körében

Egy oktatási intézmény minőségi munkájának egyik garanciája a pedagógusok folyamatos képzése, tanulása. A köznevelés, közoktatás folyamatos fejlesztése minden oktatásban részt vevőtől megköveteli a már megszerzett pedagógiai ismeretek frissítését, új ismeretek, tudáselemek, készségek elsajátítását. A kutatás megkezdésekor feltételeztük, hogy a pedagógusok is fontosnak tartják a folyamatos képzést, a továbbképzéseken való részvételt. Úgy véltük, hogy a továbbképzések motívumai között fontos szerepet kell kapnia az iskolavezetés ösztönzésének, támogatásának.

Valószínű, hogy a kollégák tanulási lehetőségeit nagymértékben a külső tényezők, a munkahelyi és a családi kötelezettségek nehezítik. Az életpályamodell bevezetésének hatására a pedagógusok tanulási motívumai között kiemelkedő szerepet kapnak az egzisztenciális, anyagi okok.

5.1 A vizsgálatban részt vevő pedagógusok intézményi háttere

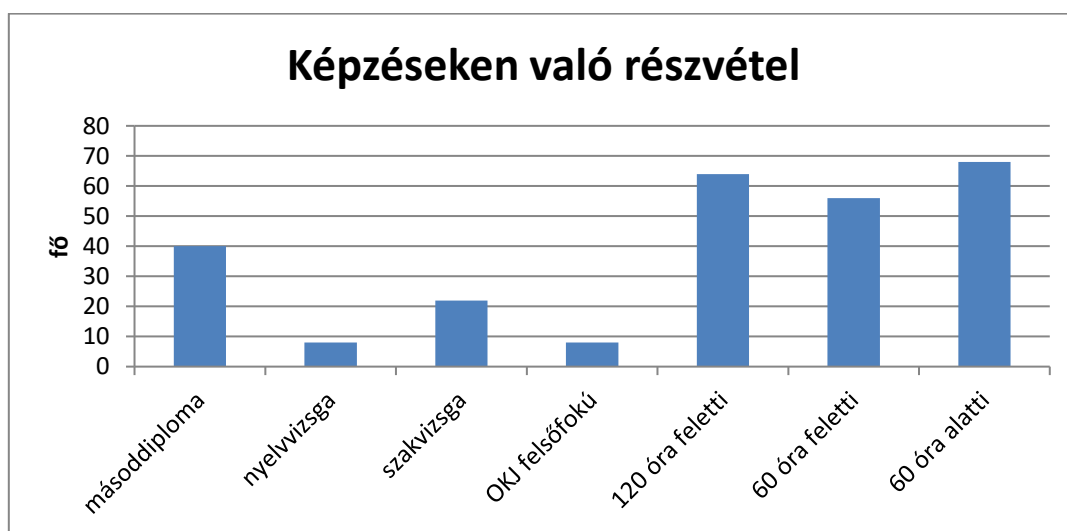
A vizsgálatban bevont intézmények makrokörnyezetének településeire a foglalkoztatottság alacsony szintje, a magas munkanélküliségi mutatók, a hiányos közlekedési infrastruktúra, valamint ezek gazdasági és foglalkoztatási következményei jellemzőek. Az oktatási intézményekben folyamatosan nő a rendszeres gyermekvédelmi támogatásban részesülő gyerekek létszáma, de a közfoglalkoztatási programnak köszönhetően, valamint jogszabályi változás miatt ez a tendencia remélhetőleg stagnálni fog, remélhetőleg nem nő tovább. A

kutatásban Baranya megye 8 általános iskolájának pedagógusai vettek részt. Az iskolák szervezetileg egy integrált közoktatási intézményt alkotnak, és a felvállalt funkciókat tekintve teljes mértékben lefedik a köznevelés és közoktatás feladatait.

5.2 A kutatás eredményeinek bemutatása

Az empirikus kutatás kérdőíves módszer segítségével valósult meg, mivel a kutatás célja az volt, hogy releváns információkat gyűjtsünk a problémakörhöz kapcsolódóan (Majoros, 2004). A kutatás célja, hogy feltárja a pedagógusok továbbképzési szokásait, igényeit, a továbbképzésre való jelentkezés motívumait. Az elemzéshez elsődleges forrású adatokat használtunk. Az adatfeldolgozás statisztikai módszerekkel történt.

127 kérdőív került feldolgozásra, a visszaküldött, helyesen kitöltött, értékelhető kérdőívek aránya 77,4 % volt. A kitöltők nemek közti aránya: 84% nő, 16% férfi, ami jól tükrözi a tantestületekben a nemek arányát. Végzettségüket tekintve 55% tanító, 45% felső tagozatos tanár. Lakóhely szerinti megoszlást tekintve a kitöltő pedagógusok 54%-a városban, 46%-a falun él.



1. ábra. Milyen képzésen vettek részt a pedagógusok diplomájuk megszerzése óta?

Az *első diagramon* jól látható, hogy a 127 pedagógusból 68-an 60 óránál rövidebb idejű képzéseken, 64-en 120 óra feletti képzéseken és 56 pedagógus 60 és 120 óra közti képzésen vett részt diplomája megszerzése óta. Említésre méltó, hogy 40 fő további diplomát is szerzett. A korosztály szerinti eloszlást tekintve a megkérdezett pedagógusaink 28%-a már több mint 30 éve a pályán dolgozik. Ugyanakkor a pályakezdekők száma igen alacsony, 24 fő (19%), akik kevesebb mint 10 éve dolgoznak pedagógusként. A hétvévenkénti továbbképzés keretében a

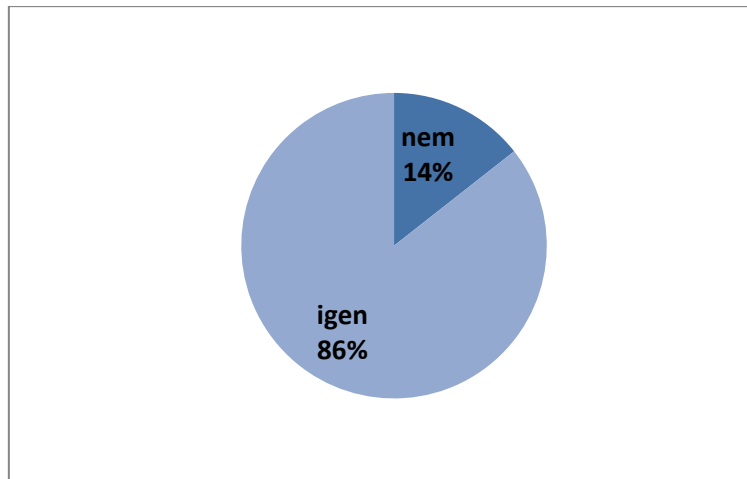
pedagógusok akkreditált továbbképzések (általában 30–120 órás tanfolyamokon), szakvizsgával vagy szakvizsgával egyenértékű oklevéllel záruló szakirányú továbbképzéseken, valamint további végzettség megszerzésére irányuló képzéseken és más tanfolyamokon (pl. ECDL, külföldi nyelvi felkészítések) vettek részt.

Az utóbbi két évtizedben a köznevelési rendszer jelentős mértékben átalakult. A köznevelés szerkezete, fenntartási, finanszírozási rendszere, tartalma, a pedagógusokkal szembeni elvárások olyan változásokat jelentettek az oktatás területén, amelyek magukkal vonták a pedagógus-továbbképzési rendszer komplex felülvizsgálatát. 2009-ben az 1997-es rendelet⁵ módosították, amely így kimondta, hogy nem jár negatív jogkövetkezménnyel, ha a pedagógus anyagi támogatás hiányában nem tud eleget tenni továbbképzési kötelezettségeinek. A továbbképzési programok elemzése, vizsgálata a TÁMOP 3.1.5/12 a „*Pedagógusképzés támogatása*” című kiemelt projekt keretén belül megvalósult, javaslatokat fogalmaztak meg, amelyek összhangban álltak a kialakítandó pedagógusminősítéssel és szaktanácsadói rendszerrel.

2009. július 31-től a továbbképzések teljesítésének szabályozása is megváltozott, bővültek a továbbképzés teljesítésének lehetőségei. Nőtt a tanfolyami díj befizetése nélkül – vagy nagyon minimális díj ellenében – elérhetővé vált képzések száma. A 120 óra egy része teljesíthető lett szakmai segítői feladatok ellátásával, továbbképzéseken előadói munkával; a 30 órás képzési időbe beszámítható vált a képességfejlesztő tevékenységek (önképzés), kutatói munkák, óralátogatások és bemutató órák tartása is. Még 30 óránál rövidebb, nem akkreditált továbbképzéssel is teljesíthetővé vált a továbbképzési kötelezettség, amennyiben a képzési idő legalább az öt órát eléri, valamint ha egy közoktatási intézmény felkérésére a tantestület számára szervezett szaktanácsadáson a pedagógus is aktívan közreműködik (Sági–Varga, 2015).

A pedagógusok válaszaiból megtudhattuk, hogy az utóbbi 3 évben a 127 pedagógus közül 101 fő, a megkérdezettek 86%-a vett részt valamilyen képzésen (2. ábra). Ez a szám még nem mond sokat, de ha az összes továbbképzések számát figyeljük meg, akkor már pozitívan nyilatkozhatunk a pedagógusok továbbképzéseken való részvételi szándékáról, hiszen összesen 300 továbbképzést említettek meg a kollégák.

⁵ 277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről [online] https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99700277.KOR [2016. 10. 18.]



2. ábra. Az elmúlt 3 évben továbbképzésen részt vett pedagógusok száma

Az elvégzett továbbképzések sokszínűségét támasztja alá az a tény, hogy a megkérdezett kollégák 28-féle továbbképzésen vettek részt. A 1. táblázatban látható, hogy milyen továbbképzések kedveltek a pedagógusok körében.

Konfliktuskezelés	43
Szaktárgyi, módszertani	37
IKT	16
Esélyteremtő intézményfejlesztő program	9
NETFIT	9
Szakértői -, szaktanácsadói képzés	8
Szakvizsga	7
Tanulási nehézség	5
Hatékony egészségfejlesztő eljárások	4
Környezettudatos nevelés	4
Másoddiploma	4
Kompetencia alapú oktatás	4
Erkölcstan	3
Kooperatív tanulásszervezés	3
Felkészítés a pedagógus minősítésre	3

1. táblázat. Továbbképzések népszerűségi jegyzéke

Az utóbbi évek továbbképzéseinek leggyakoribb formája a tantestületi, kihelyezett képzés. Több szempontból is a legjobbnak tekinthetők az intézményi továbbképzések. A szervezővel együttműködve alakíthatja ki az intézmény a továbbképzés körülményeit, a résztvevők szakmai tapasztalata hasonló, jó lehetőség nyílik a vitára, kommunikációra, jó hatással van a napi gyakorlatra. A közös részvétel miatt közösségi élményben van része a pedagógusnak, helyben van, így nem kell utazni, és nem keletkeznek további költségek.

A továbbképzéseknek ez a jó gyakorlata általában pályázati forrásokból valósul meg, mely az intézmények által tervezett ötévenkénti továbbképzési terven felül ad lehetőséget a pedagógusoknak a tanulásra. A sikeresen pályázó iskolák pedagógusainak így több lehetősége nyílik a szakmai fejlődésre, a továbbképzéseken való részvételre, viszont háttérbe szorulnak a sikertelen pályázók és azok az intézmények, akik a pályázási szándékig sem jutottak el.⁶

A továbbképzések szervezésével kapcsolatban fontos megemlítenünk, hogy a pedagógusok továbbképzésének tervezése folyamatos nehézséget jelent az intézmények számára. Nincs összhangban az intézményi beiskolázási terv, melyet ötévente készítenek, a pedagógusok hétévenként teljesítendő továbbképzési kötelezettségével. Nehézséget jelent az is, hogy a beiskolázási terv készítésekor figyelembe kell venni azokat a prioritásokat, melyeket kormányrendelet határoz meg (előnyben kell részesíteni a továbbképzési terv összeállításánál azokat a pedagógusokat, akik a minősítés előtt állnak). A tervezési folyamatot befolyásolhatják még a pedagógusok egyéni érdekei, a szervezéssel kapcsolatos problémák, a finanszírozási nehézségek és a kínálat elérhetősége (Sió-Bogdány, 2015).

5.3 A továbbképzési rendszer és a pedagógusok előmeneteli rendszerének kapcsolata

Jogszabályi szinten közoktatási rendszerünk programjai közül a továbbképzési rendszer inkább csak közvetett kapcsolatban áll az életpályamodell előmeneteli és minősítési rendszerével, és a tanfelügyeleti ellenőrzéssel is. Munkáltatói lehetőség, hogy a továbbképzési terv összeállításánál előnyt élveznek a minősítésre készülők. Eggyel alacsonyabb fokozatba kell sorolni azokat a Pedagógus II., Mesterpedagógus és Kutatótanár fokozatban lévő pedagógusokat, akik önhibájukból nem teljesítik a fokozatba lépésük utáni kilencedik tanévben a továbbképzési kötelezettségüket. A pedagógus gyarapíthatja tudását, szakmai ismereteit, ha szervezett továbbképzésen vagy pedagógiai kísérletekben, tudományos kutatómunkában vesz részt. Legfeljebb egyévi alkotói szabadságot vehet igénybe tudományos kutatáshoz vagy egyéni

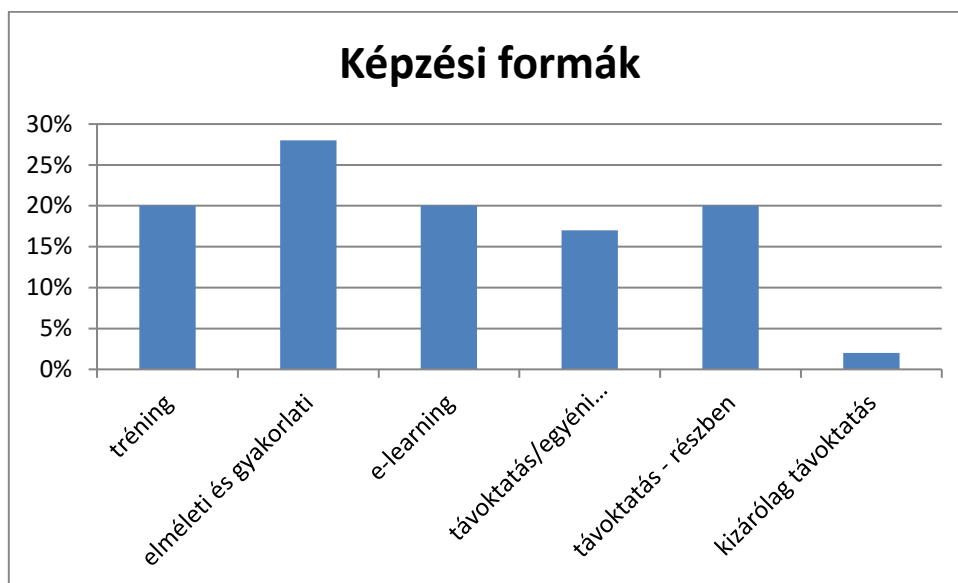
⁶ Akkreditáció? Garancia, minőség, hitelesség /Pedagógus-továbbképzése. Oktatási Hivatal, Budapest 2015. 127.p.

tudományos továbbképzésen való részvételhez az a pedagógus, aki már legalább a Pedagógus II. fokozatot elérte⁷ (326/2013. (VIII.) Korm.rendelet 4.§(5)-(6) bekezdés). A szakmai ismeretek bővítése és az egyévi alkotói szabadság igénybe vétele természetesen mint lehetőség jelenik meg a jogszabályokban. Ezenkívül több olyan tevékenységet is meghatároznak a jogszabályok, melyek végzése kapcsolódik az életpálya egyes szakaszaihoz, illetve továbbképzési követelmények teljesítéséhez kötött. A felsorolt jogszabályban megjelenő kötelezettségeket és lehetőségeket még nem nevezhetjük teljesnek, lezártnak. A minőségi oktatás és szakmai fejlődés megteremtéséhez mindenképpen szükséges lenne még a programok kapcsolatának erősítése, kiteljesítése, esetleg konkrét továbbképzési elvárások megfogalmazása a minősítési eljárásban részt vevők számára, illetve életpályához köthető specifikus továbbképzési kötelezettség elrendelése.

5.4 A pedagógusok továbbképzési formái

A továbbképzéseket módszerek és eszközrendszerek szempontjából két csoportba lehet sorolni. Az első csoportba tartoznak azok a képzések, amelyeken a hagyományos (face to face) módszerrel dolgoznak; a másik csoportba az új képzések, azaz a távoktatásra épülő, irányított önképző képzések. Ha a képzés szervezése szerint csoportosítjuk a továbbképzéseket, akkor három csoportról beszélhetünk: egyéni képzésről, (önművelés, önképzés), intézményes képzésről (szervezeti keretek között folyik a képzés) és tapasztalatszerzés, szerepvállalás keretében folyó képzésről („Learning by doing”). A megkérdezett pedagógusok a következő véleményt alkották a képzési formák népszerűségére vonatkozóan (3. ábra):

⁷ 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról [online] https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1300326.KOR [2016.10.18.]

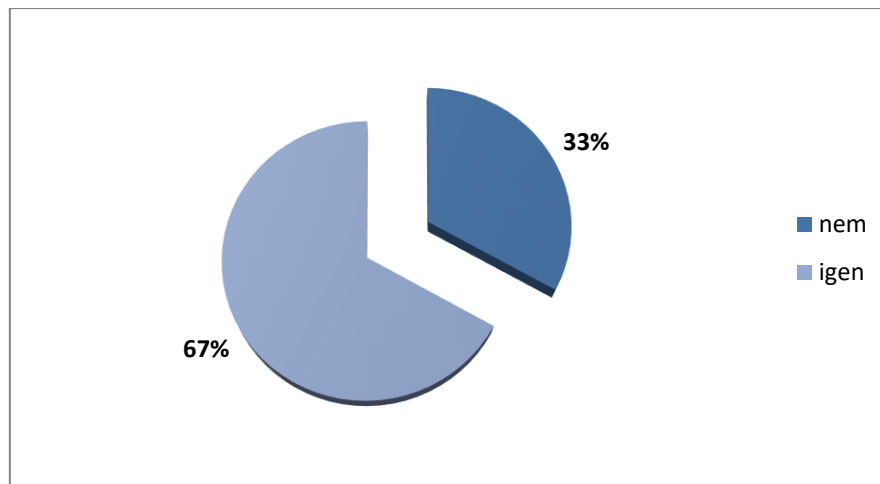


3. ábra. A képzési formák népszerűsége

A 3. ábrán jól látható az e-learning térhódítása. Az információs társadalom megerősödésével ez a képzési forma is egyre szélesebb körben vált népszerűvé. A tudásátadásban kiemelkedő szerepet kapott az információs és kommunikációs technológia (IKT) megjelenése. Tágabb értelemben minden olyan tanítási-tanulási folyamatot e-learningnek nevezünk, melynek része valamilyen infokommunikációs technika. Szűkebb értelmezésben az interneten megvalósuló távoktatást értjük alatta, IKT eszközök használatával. Az e-learning mint elektronikus távoktatás is kezd népszerű lenni, hiszen minden területen folyamatosan bővül az IKT eszközök száma, új kommunikációs lehetőségek (tárolási és megosztási módok) adódnak és válnak elérhetővé mindenki számára (Összehasonlító kutatások a szakmai tanárképzés területén 2015).

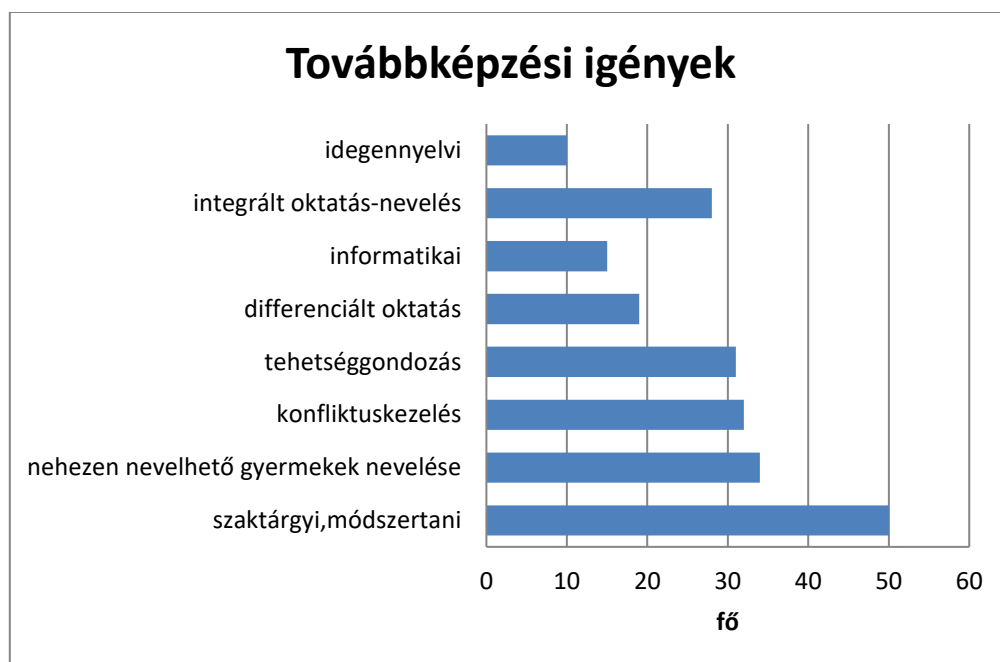
5.5 A pedagógusok továbbképzési tervei

A 2013-ban bevezetésre került pedagógus életpályamodell után mindenképpen érdekes, hogy a továbbképzésekre való jelentkezés igénye az utóbbi három évben milyen értékeket fog majd mutatni. A „Vannak a jövőre vonatkozóan tanulással kapcsolatos elképzelései?” kérdés válaszainak eredménye a 4. ábrán látható.



4. ábra. A pedagógusok továbbképzési tervei

Meglepő eredmény volt, hogy a pedagógusok 33%-a egyáltalán nem szeretné továbbképezni magát. A továbbképzések jellegét tekintve az 5. ábrán látható igények merültek fel.



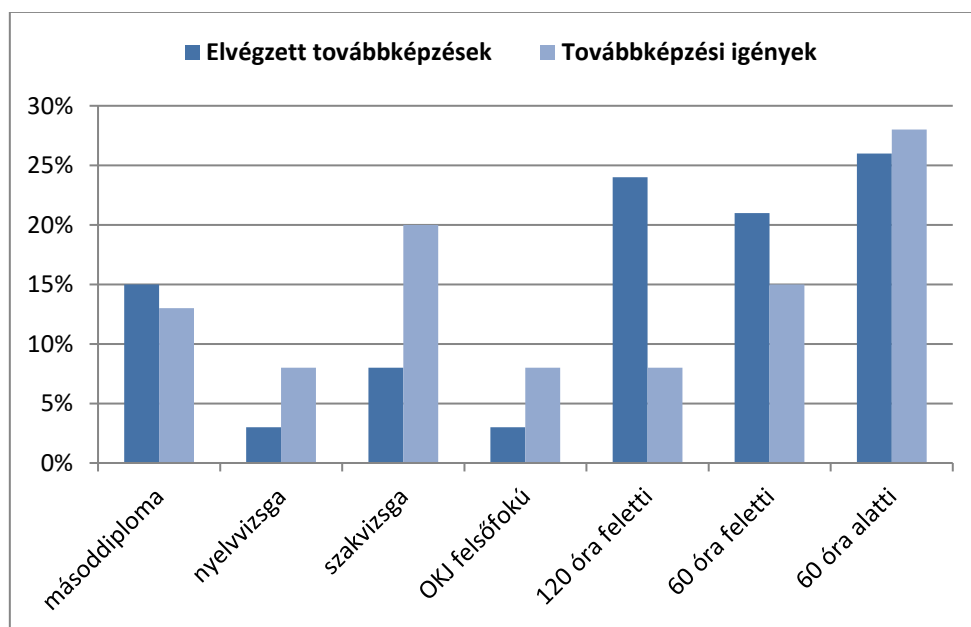
5. ábra. Továbbképzési igények eloszlása a továbbképzések jellege szerint

A kollégák jól felmérték, hogy milyen jellegű továbbképzésekre van a legnagyobb szükségük. A szakmai megújulás, fejlődés szempontjából nagyon fontos szaktárgyi, módszertani képzéseket 50 pedagógus jelölte azok közül (80 fő), akik szívesen vennének részt továbbképzéseken. A tanítás-tanulás folyamatának változásával a tanítás, nevelés területén felmerülő nehézségek megoldását is nagyon fontosnak tartják a pedagógusok, hiszen 30-nál több tanító és tanár szeretne részt venni olyan témájú képzéseken, mint a nehezen nevelhető

gyermek nevelése, a konfliktuskezelés és tehetséggondozás. A differenciált oktatást 19 kolléga választotta, az informatikai képzést és az integrált oktatás-nevelésről szóló képzést 28 pedagógus jelölte be. A felsoroltakon kívül – a vizsgálatban részt vevő pedagógusok – még szívesen vennének részt változáskezeléssel foglalkozó, gyógypedagógiai és fejlesztőpedagógiai, roma népismerettel foglalkozó, grafológiai, pszichológiai, illetve környezettudatos neveléssel kapcsolatos képzéseken.

Vizsgálatunk eredményei sok pontban hasonlóak a Kaposvári Egyetem Pedagógiai Karának felmérésével, melyet 2014–2015-ös tanévben végeztek a „*Pedagógusképzést segítő hálózatok továbbfejlesztése a Dél-Dunántúl régióban*” című TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0014 pályázat keretein belül. A 103 válaszadó közül az SNI gyermekekkel való képzést saját továbbképzésük tekintetében 53% tartja szükségesnek, a konfliktuskezeléssel foglalkozó képzést 38% és a kompetenciafejlesztéssel foglalkozó továbbképzést a kérdezettek 36% -a jelölte meg (Fináncz, 2015).

A kutatás során (6. ábra) egybevetettük a pedagógusok igényeit az elvégzett képzésekkel. Az igényeket tekintve első helyen áll a szakvizsga megszerzése, s bár csökkent az igény a 120 óra alatti óraszámú rendelkező továbbképzések iránt, de a 60 óra feletti és a 60 óra alatti képzések még mindig nagyon népszerűek. Kismértékben nőtt az igény a nyelvvizsgás és OKJ-s képzések iránt.



6. ábra. Elvégzett továbbképzések és a továbbképzési igények összehasonlítása

A továbbképzési igények tekintetében hasonló eredményeket kaptunk, mint a kaposvári munkacsoport. A Kaposvári Egyetem által végzett vizsgálatban is a rövidebb, gyakorlatközpontú továbbképzések, valamint a szakvizsgát adó képzések iránt mutatkozott nagyobb igény (Fináncz, 2015). Előbbit magyarázza a pedagógusok képzési motivációit nehezítő egyik döntő tényező, az időhiány; az utóbbit a pedagógus-minősítési rendszer pedagógus szakvizsgára épülő kedvezményezettség megszerzése (fontos szempont az előmeneteli rendszerben a szakvizsga megléte) (2. táblázat).

felsőoktatási alapszak (BA)	10%
felsőoktatási mesterszak (MA)	36%
felsőoktatási szakirányú továbbképzés	48%
rövid idő alatt elvégezhető (30,60,120 órás) képzés	53%
néhány hónapos továbbképzés	26%

2. táblázat. Milyen típusú képzéseken szeretne részt venni? (n=103) (Fináncz, 2015)

5.6 Tanulási motívumok szerepe a tanulásban

A pedagógusok tanulási motívumainak vizsgálatánál 14 esetet nevezünk meg, melyeket a pedagógusok a motívum erőssége alapján pontoztak.

A 7. ábrán jól látható, hogy a megnevezett motívumok közül legerősebb az érdeklődés és a pedagógus szaktárgya tanításában való fejlődésének motívuma. A megkérdezett pedagógusoknak nagyon fontos a szakmai fejlődés, megújulás. Nem játszik szerepet a tanulásban a pályamódosítás lehetősége, valamint a vezetői pálya presztízse, de kevesen tanulnak családi indíttatás miatt, és a kollégák/ismerősök hatása is igen alacsony a továbbképzések kiválasztásánál.



7. ábra. A tanulási motívumok erőssége

5.7 A tanulást befolyásoló tényezők

A tanulási motivációk vizsgálatának fontos része a tanulás eredményességét gátló tényezők megállapítása is. Mely tényezők teszik nehezzé, hogy 30 órát meghaladó képzésre, továbbtanulásra jelentkezzenek a pedagógusok? A kérdésre adott válaszok nem meglepőek, ismerve a pedagógustársadalom helyzetét napjainkban.



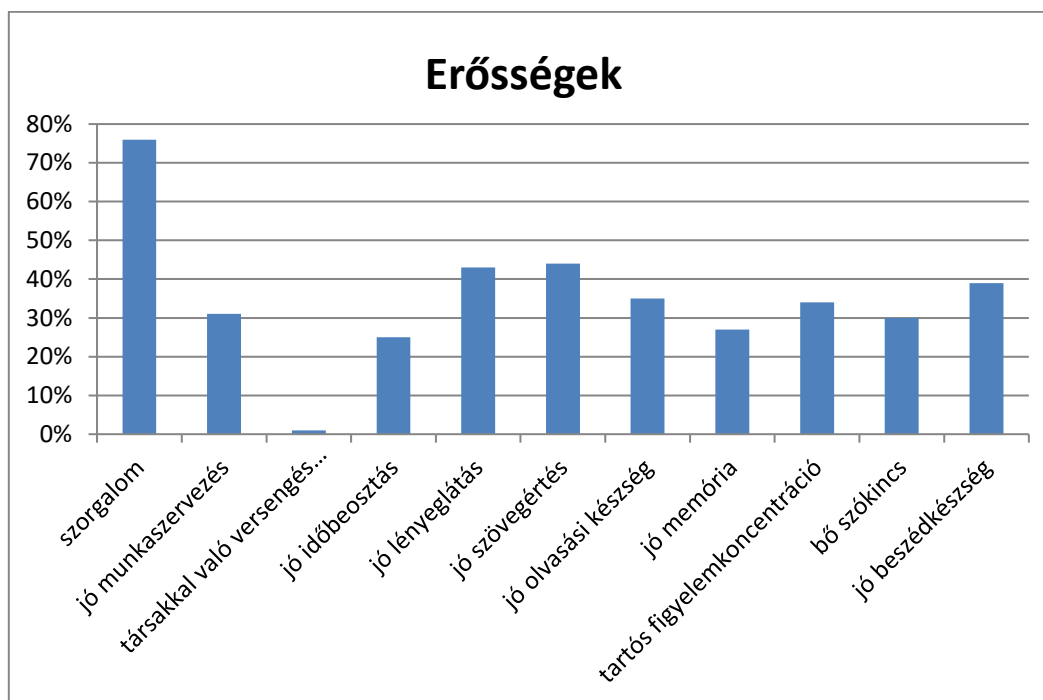
8. ábra. A tanulást nehezítő körülmények

A megkérdezett pedagógusok főként külső tényezők miatt nem jelentkeznek képzésekre. Amennyiben külön vizsgáljuk a nehezítő tényezőket (8. *diagram*) az látható, hogy első helyen az időhiány (82%-kal), második helyen a munkahelyi kötelezettségek állnak (71%-kal); az anyagi okok és a családi kötelezettségek szinte azonos értékkel következnek az okok sorrendjében. Belső tényezők (pl. helytelen tanulási technikák, aktivitás hiánya) kevésbé jelentek meg. A motiváció hiányát a pedagógusok 31%-a jelölte be gátló tényezőként.

5.7.1 A tanuláshoz szükséges készségek, képességek

A tanulás egyik fontos feltétele a megfelelő szellemi és testi egészség. A felnőttek eredményes tanulását nagymértékben befolyásolják azok az összetevők, amelyek az életkor előrehaladtával nehezítik a tanulást. Erős gátló mozzanat a korábban már rögzült szokások, felfogások, melyek rombolják a felnőttek önképét. „Én ezt úgy sem tudom már megtanulni” – halljuk sokszor a megjegyzést, ami egyértelmű negatív hozzáállást jelent a tanulás szempontjából. Nagyon gyakori jellemzője a felnőttkori tanulásnak a stresszkezelési technikák hiánya, melynek következménye, hogy a felnőttek fokozottabban félnek a kudarctól, erős bennük a megszégyenüléstől való félelem (Sz. Molnár, é.n.). Az életkor növekedésével természetesen a képességekben is megfigyelhetők változások. A kognitív képességek változásával a teljesítmények képességszintjei is változhatnak. Az észlelés, a memória, a figyelem, a probléma felismerése és a problémamegoldás terén bekövetkező változások természetesen nagy egyéni különbségeket mutatnak.

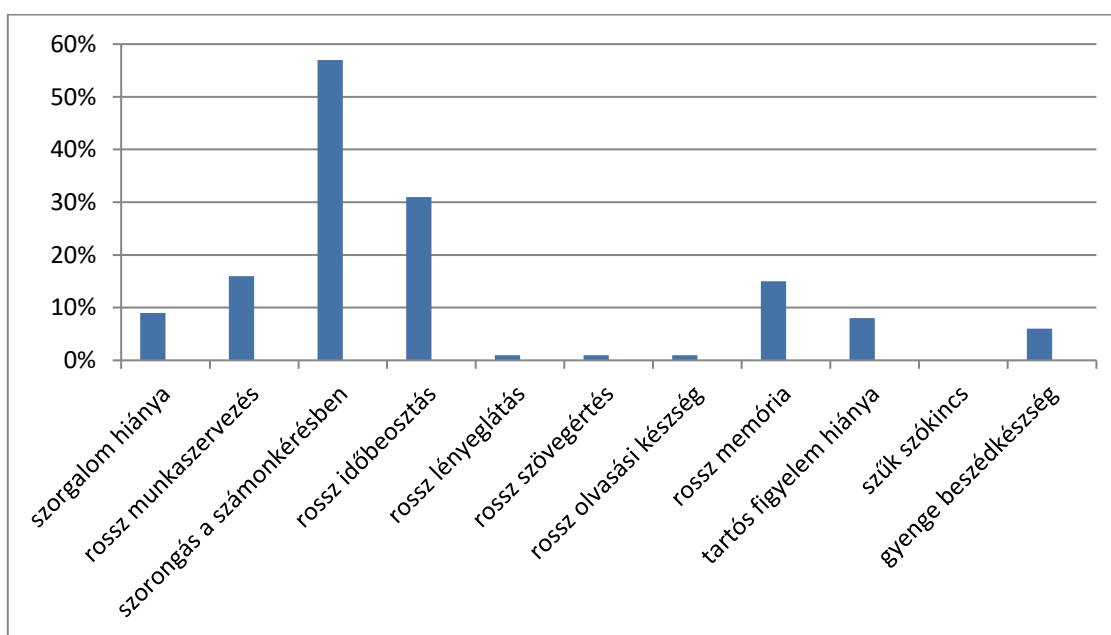
A kérdőívben tizenegy tulajdonság, készség található, melyek közül a pedagógusoknak ki kellett választaniuk azokat, melyek segítséget jelentenek számukra a tanulásban (9. *ábra*).



9. ábra. Erősségek

Az erősségek közül azokat a tényezőket említette több pedagógus, melyek a tanulás belső feltételeihez kötődnek, azaz a szorgalmat, a szövegértést, a lényeglátást, a jó olvasási készséget és a jó memóriát nevezte meg sok pedagógus erősségének (9. ábra).

Az elemzés szempontjából nagyon fontos a gyengeségek – mint a tanulást gátló tényezők – feltárása. Egy intézmény életében jó tudni, hogy a pedagógusok miként vélekednek képzésük nehézségeiről, mi gátolhatja a tanulásukat.



10. ábra. Gyengeségek

A felnőttek sokszor ambivalensek saját képességeik tekintetében. A kudarcból való félelem, a megfelelni akarás és a bizonytalanság érzése olyan erős bennük, hogy stresszélményként élik meg még a tanulás, képzés lehetőségét is. Olyan erős gátlás alakulhat ki ennek hatására, hogy a képzésre való jelentkezést sem merik vállalni, nehogy kudarcot éljenek át. A leterheltség, az időhiány és a rossz időbeosztás, amit szintén megjelöltek gátló tényezőként, ellenállást válthat ki a felnőttekből a tanulással szemben (Smith, 2016).

Amikor jelentkeznek a képzésre, már a kezdéskor is nagy bennük a szorongás, a szégyenérzet, félnek a vizsgáktól, de félelmet érezhetnek a testi adottságok romlása miatt is. Ugyanakkor az idősebb korban történő tanulás jelentheti a „fiatalság zálogát” is, hiszen a felnőtt korban tanulók nyitottabbak, mozgékonyabbak, verbális képességük romlása is lelassulhat (Bajusz 2016).

6. Javaslatok, feladatok a kutatás tükrében

Az intézményvezetésnek és az iskolai környezetnek meghatározó szerepe van a tanári munka minőségének fejlesztésében, az oktatás minőségében. Fontos, hogy olyan támogató légkör vegye körül a pedagógusokat, hogy az intézmény szükségleteinek megfelelően képesek legyenek az önművelésre, a tanulásra, hogy tudásukkal folyamatosan segítsék a tanítás minőségének javítását.

Vizsgálatunk összegzéseként azokat a feladatokat, intézkedéseket gyűjtöttük össze, amelyek segítséget nyújthatnak a vezetőknek a pedagógusok továbbképzésének szervezésében.

A továbbképzéseken való részvétel nem csupán lehetőség, hanem kötelezettség is minden pedagógus számára. Ugyanakkor egy intézményben meghatározó, hogy a pedagógusok szakmai fejlődésének útja összhangban legyen az iskola fejlődésével. Nem hagyható figyelmen kívül, sőt egy intézmény hosszú távú fejlődését, szakmai munkáját határozhatja meg a beiskolázási terv, az iskola igényeihez igazodó továbbképzési terv. Alapvető feladata egy vezetőnek, hogy megfelelően tájékoztassa kollégáit a képzések lehetőségéről, informálja őket az iskola továbbtanulási igényeiről, szükségletekről. Célravezető, ha a pedagógusok egyéni szükségleteit, fejlődési igényeit időközönként felmérjük, és megpróbáljuk az egyéni és intézményi igényeket összehangolni. Intézményen belül mindenképpen szükséges az állandó elemzés, értékelés, ami megalapozhatja a képzésfejlesztést egy intézményen belül.

Az intézményvezetőnek foglalkoznia kell a pedagógusok tanulási motivációjával, amelyet szintén befolyásolhat a pozitív intézményi légkör, egy jó szakmai irányító. A következő

motivációs eszközök alkalmazhatók az eredményesebb működés érdekében: jó csoport- és szervezeti kultúrát, jó közösséget kell kialakítani az intézményben, ahol a szervezet tagjai között kooperáció van, és nem versenyszellem. Egy inspiráló, szakmailag jó közegben feltételezhető a fejlődést pozitív irányba befolyásoló motivációs légkör. A csoporttagok szerepe megosztott, elfogadják egymás gyengeségeit, és erősítik azokat a kompetenciákat, amelyek területén a tagok kimagasló teljesítményre képesek. Elfogadó attitűd jellemzi a csoporttagokat. Egy jó csoportmorállal rendelkező szervezet erős pozitív hatással bír, befolyásolásra alkalmas. Az értelmes munkavégzés nagy motiváló erő. Minden pedagógus fontos személlyé válik intézményében, ha olyan munkát végezhet, amely során felelősségteljes feladatokat lát el. Ennek hiánya személyiségében is negatív változást hozhat, önbecsülése csökkenhet, és elvesztheti motivációját is a munkája iránt. Egy jó vezető tisztában van a pedagógus képességeivel, képes motiválni a beosztottját, folyamatosan kommunikál vele a szakmai fejlődéséről, ismeri képzési igényeit. Nélkülözhetetlen a folyamatos pozitív visszacsatolás, az elismerés. A dicséret motiváló hatására mindenkinek szüksége van, és nemcsak a vezető részéről, hanem a támogató csoporttagoktól is. Olyan intézményi kommunikációs légkört kell kialakítani, ahol a pedagógusok nyíltan felvállalhatják problémájukat (Maylander, 2008).

A tanulást, képzést gátló tényezők csökkentése, megszüntetése szintén kulcsfontosságú feladata egy intézményvezetőnek. A kutatás során több olyan nehézséget soroltak fel a kollégák, amelyek nehezítik, sokszor el is riasztják őket a tanulástól. A következőkben ezekre a gátló tényezőkre kerestünk megoldásokat, próbálunk megoldási javaslatokat tenni.

A számonkéréstől való szorongás az intézményen belüli hatékony tanulási-tanítási módszerekkel kiválóan megszüntethető. Ha egy iskolában jelen van a reflektív gondolkodás és gyakorlat, a fejlesztő értékelés, akkor ritkábban alakul ki a pedagógusokban szorongás, stresszérzés. A gátlás leküzdésére minél kisebb körben (munkaközösségi szint) szükség van a tudásmegosztásra, előadások tartására, bemutatóórák látogatására. A támogató környezetnek e kérdéskörben is nagy jelentősége van. A rossz időbeosztást iskolai szinten nehéz megoldani, de a pontos, precíz munkavégzés megkövetelésével, határidők következetes betartatásával segíthető a tudatos tervezés, életvezetés. Alapvető a továbbképzésbe bekapcsolódó partneri kör tagjai között a folyamatos kapcsolattartás, egyeztetés, hiszen a közoktatás folyamatos változása a képzés területén is folytonos megújulást követel a képzést végző intézménytől és a gyakorló, a képzésben részt vevő pedagógustól. A szakmai megújulás lényegi feltétele a permanens tanulás, képzés, amelynek igazodni kell az igényekhez, elvárásokhoz. Ezt az elvet próbálják követni a Pedagógiai Oktatási Központok, melyek megalakulásuk óta két nagy szolgáltatási

területen valósítják meg feladataikat. A pedagógusok önképzését, továbbképzését segítik pedagógiai tanácskozásokkal, pedagógiai szakmai napokkal, valamint bekapcsolódnak az országos pedagógus-továbbképzés rendszerébe. Továbbképzési munkájuk elve, hogy a mindenkori igények felmérése után alakítják ki a féléves továbbképzési programjukat. A megfelelő kínálat biztosításához természetesen folyamatos párbeszédre van szükség a pedagógusok és a pedagógusok képzését végző intézmények között.

A szakvizsgával záruló képzéseket és másoddiplomás továbbtanulási lehetőséget a Pécsi Tudományegyetem és a Kaposvári Egyetem kínálja a megkérdezett pedagógusoknak. Az egyetemek képzési kínálata jól követi a pedagógusok igényeit. A vizsgálatban szereplő intézmények legtöbbjéből évtizedek óta gondot jelent Kaposvár nehezebb megközelítése, a kevés buszjárat; az utóbbi években mégis nőtt a Kaposvári Egyetemet választók száma térségünkben az új diploma, illetve szakvizsga megszerzésére.

Nem könnyű, de alapvető feladata minden pedagógusnak, hogy töretlenül képezze magát, tanuljon, hiszen az oktatás folytonos változásai mindenkitől megkövetelik a szakmai megújulást. Elengedhetetlen, hogy minden pedagógus, lépést tartson az idővel, befogadja azokat a szakmai változtatásokat, amelyeket a kor hoz magával. A szakmai fejlődés elengedhetetlen feltétele a tanulás, de a személyiségre, a további életútra is nagy hatással, inspirációval lehet egy jó képzés, egy új képesítés megszerzése.

BIBLIOGRÁFIA

- 277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről [online] https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99700277.KOR [2016. 10. 18.]
- 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról [online] https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1300326.KOR [2016. 10. 18.]
- Akkreditáció? Garancia, minőség, hitelesség /Pedagógus-továbbképzések. [2015] Oktatási Hivatal, Budapest 2015.
- Bajusz, K. (2000). A felnőttkori tanulás motiváció – Felnőttkori tanulási képességek. In: *Tudástár, Esély 2000 – konferencia* [online] <http://ofi.hu/tudastar/esely-2000-konferencia/felnottkori-tanulas> [2016.09.23]
- Bajusz, K. (2016). *Időskori tanulás*. [online] <https://www.ofi.hu/tudastar/bajusz-klara-idoskori> [2016. 10. 24.]

- Fináncz, J. (2015). Társadalmi partnerek kapcsolata a Kaposvári Egyetem Pedagógiai karával. In: Bencéné Fekete, A. (Ed.), *Gyakorlat – képzés – hálózatok az intézményi pedagógiai kooperációban*. (pp.31–37). Kaposvár: Kaposvári Egyetem Pedagógiai Kar.
- Kereszty, O. (Ed.) (2008). *Interdiszciplinaritás a pedagógiában*. Kaposvár: Kaposvári Egyetem.
- Majoros, P. (2004). *A kutatómódszertan alapjai*. Budapest: Perfekt Kiadó.
- Maylander, E. (2008): Használjunk a bér helyett valódi motivációs eszközöket [online] <http://www.hrportal.hu/hr/hasznaljunk-a-ber-helyett-valodi-motivacios-eszkozokat-20081126.html> [2016.10.08.]
- Nagy, J. (1998). A kognitív motívumok rendszere és fejlesztése 1–2. rész. *Iskolakultúra*, 11.sz. pp. 73–86.p.
- Réthy, E-né. (2003). *Motiváció, tanulás, tanítás*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest: Okker Oktatási Iroda.
- Sági, K. – Varga, J.(2015). *Pedagógusok / A pedagógus-továbbképzés szabályozása és hazai gyakorlata*. In: Oktatási Hivatal honlapja [online] http://www.oktatas.hu/kozneveles/projektek/tamop_315_pedkepzes_fejl/projekthirek/pedagogusok?itemNo=1 [2016.09.22]
- Sió, L. – Bogdány, Z. (2015). *Továbbképzés, tanulás, szakmai fejlődés*. Oktatási Hivatal, Budapest.
- Smith, R.. Learning how to learn. [online] <http://www.szitoimre.com/feladat/adultlearn.pdf> [2015.12.15.]
- Sz. Molnár, A.(é.n.). A tanuló felnőtt. [online] http://www.diral.hu/publikaciok/A_tanul%C3%B3_feln%C5%91tt.pdf [2016. 10. 18.]

DEICHLERNÉ KÖNYVES, ILDIKÓ – BENCÉNÉ FEKETE, ANDREA
THE MOTIVATIONS AND NEEDS OF TEACHERS' TRAINING

The aim of the research is to examine the teachers' motivation for learning and training. Research was directed towards to explore the factors that influence educators in learning, training, motivation, and to what extent the various motives influenced individuals' self-education. Research issues include the verification of the topic whether the educator career has or has not changed the introduction of the training needs and the training product.

In the light of the results of the research motivational opportunities, techniques that have been applied to learning, trainings, motivation to help educators meet the leaders of the institution are presented. In a knowledge-based society it is important for educators to learn how to support the new knowledge, the development of competences.