

Az óvodapedagógusok szakmai tanulására ható szervezeti tényezők

Összefoglalás: A nemzetközi szakirodalomban számos vizsgálat, tanulmány olvasható, amely valamilyen szegmens mentén értelmezi a szervezetet, a szervezeten belüli tanulást, a pedagógusok szakmai fejlődését. [1, 2] Bár különböző oldalról, elméleti megközelítésből történtek ezek a vizsgálatok, de kimutatták a szervezet hatását. A magyar oktatáspolitikai törekvések egyik meghatározó területe is a pedagógusok folyamatos szakmai fejlődésének erősítése, és ehhez kapcsolódva az intézményen belüli tudásmegosztó tevékenységek ösztönzése. [3] Jelen kutatásban szintén a szervezeti tényezők hatását vizsgálom (óvodai kontextusban) és arra keresem a választ, hogy: Az óvodavezetők, hogyan vélekednek az intézményben dolgozó óvodapedagógusok tanulás iránti motiváltságukról? Milyen motivációs eszközök, technikák állnak rendelkezésre vagy éppen mik azok a gátló tényezők, amelyek kihívást jelentenek a vezető inspiráló, támogatói attitűdjében? Az óvodavezetőkkel (N=18) félig strukturált interjút készítettem, melynek eredményei rávilágítanak arra, hogy az óvodapedagógusok tanulási hajlandóságát személyes és szervezeti tényezők egyaránt befolyásolják és az ösztönző tényezők alkalmazásához (pl. pénzügyi támogatás) a feltétel nem adott.

Kulcsszavak: Óvoda, szervezeti tanulás, tanulási motiváció.

Bevezetés

Az oktatási intézmény minőségi munkájának egyik garanciája a pedagógusok folyamatos képzése, tanulása. A pedagógusok szakmai fejlődésének vizsgálatakor nem elég csak a személyes tényezők [4, 5] figyelembevétele.

A pedagógusok szakmai fejlődését a szervezeti tényezők és a rendszer-szintű elemek [3] is meghatározzák, együttesen befolyásolják. Jelen kutatásban a szervezeti tényezők hatását vizsgálom óvodai kontextusban.

* PTE BTK Neveléstudományi
Doktori Iskola /doktorandusz
hallgató, óvodapedagógus
E-mail: tunde.lantos@gmail.com

[1] Guskey, T. (2002): Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching*, 8., pp. 381–391. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2013.860083> (Letöltés: 2023. 09. 28.)

[2] Darling-Hammond, L.–Hyler, M. E.–Gardner, M. (2017): *Effective Teacher Professional Development*, Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.

[3] OECD (2011): *Building a high-quality teaching profession*, Paris: OECD. <http://asiasociety.org/files/lwtwteacherssummit.pdf>

[4] Forray K.–Kozma T. (2009): Fel-nőttek a felsőoktatásban. In: Zrinszky László (Szerk.): *A megújuló felnőtt-képzés. Tanulmányok a neveléstudomány köréből*. Budapest: Gondolat, pp. 100–116.

[5] Kerülő J. (2008): A felnőttek tanulási motivációja. In: Juhász Erika (Szerk.): *Andragógia és közművelődés. Felnőttnevelés, művelődés. Acta Andragogiae et Culturae*, 21., Debrecen: Debreceni Egyetem, pp. 77–186.

[1] Guskey, T. (2002): Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching*, 8., pp. 381–391. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2013.860083> (Letöltés: 2023. 09. 28.)

[2] Darling-Hammond, L.–Hyler, M. E.–Gardner, M. (2017): *Effective Teacher Professional Development*, Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.

[3] OECD (2011): *Building a high-quality teaching profession*, Paris: OECD. <http://asiasociety.org/files/lw-twteachersummit.pdf>

[6] Pásztorné, P. E. (2020): *A pedagógus fejlődésének lehetősége a mentorgyakornok kapcsolat/együttműködése által*. Szolnok: Szolnoki Tankerületi Központ, pp. 9–10. tartalomlemezben. In.: Neveléstudomány: Oktatás Kutatás Innováció, 8. évf. 26 – 35.

Elméleti háttér

A nemzetközi szakirodalomban számos vizsgálat, tanulmány olvasható, amely valamilyen szegmens mentén értelmezi a szervezetet, a szervezeten belüli tanulást, a pedagógusok szakmai fejlődését. [1, 2] Bár különböző oldalról, elméleti megközelítésből történtek ezek a vizsgálatok, de kimutatták a szervezet hatását.

A magyar oktatáspolitikai törekvések egyik meghatározó területe is a pedagógusok folyamatos szakmai fejlődésének erősítése, és ehhez kapcsolódva az intézményen belüli tudásmegosztó tevékenységek ösztönzése. [3]

A fejlődést támogató tényezőket figyelembe véve, kiemelt jelentőségű a külső környezet, a benne lévő társas környezet erőforrásaival együtt. A pedagógus fejlődésére a szűkebb-tágabb külső társas környezettel való kapcsolataiban (pl. az intézmény vezetője, a közösség vagy aktuális munkafeladatainak végzése során megismert szakemberek, segítő társak) támogató társakra találhat. A szervezetek hatékonysága jelentős mértékben a vezetés minőségén múlik, mint a munka szervezethez, a külső kapcsolatok milyenségére, az egyének szakmai karrierlehetőségei.

A megfelelő tárgyi környezet szintén befolyással van a pedagógus szakmai fejlődésére, a hatékony szakmai munkára. Ha a környezet támogató, akkor a pedagógus fejlődési lehetőségekhez való hozzájárítása sokkal valószínűbb és kiszámíthatóbb [6].

A kutatás leírása

Óvodavezetőkkel készített interjúkból (N=18) szerettem volna feltárni, hogyan működik az óvodákban a szervezeti tanulás, mitől tudásmegosztóbb egy közösség, milyen szerepe van ebben a vezetőnek, a vezetésnek? Feltárhatók-e egyáltalán olyan vezetői kompetenciák, szemléletmódok, irányítási eszközök, melyek elősegítik, támogatják a pedagógusok tanulási motiváltságát?

A kutatás célja, hogy az egyéni szakmai fejlődést és annak támogatásához kötődő vezetői vélekedéseket, tapasztalatokat összegezze, gondolkodási utakat tárjon fel.

Az interjú kérdései közül az alábbiak kerültek elemzésre ebben a tanulmányban: – Hogyan vélekedik Ön az intézményben dolgozó óvodapedagógusok tanulás iránti motiváltságáról?

- Milyen motivációs eszközök, technikák állnak rendelkezésére vezetőként?
- Mik azok a gátló tényezők, amelyek kihívást jelentenek a vezető inspiráló, támogatói attitűdjében?

MINTA ÉS MÓDSZER

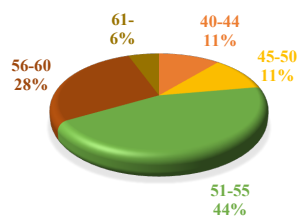
A minta meghatározása több tényezőtől függ. Főleg a kutatásban kitűzött céloktól, a hipotézisektől, azoktól a feltételektől, amelyben végrehajtjuk a kutatást, illetve az alkalmazott módszereket. [7]

A mintavétel ún. rétegzett mintavétellel történt, segítségemre volt a KIR közzételti lista. [8] A kutatás során a „hólabda”-módszerrel is tágitottam a mintát, amikor is az egyik adatközlőm által jutottam el egy következő személyhez. [9]

Az interjúalanyokkal (N=18) félig strukturált interjút készítettem. Az elemzés során a kvalitatív tematikus tartalomelemzés módszerét alkalmaztam. [10]

Az interjúalanyok esetében az életkort tekintve magasnak mondható az 50 év felettiek száma (72%). Feltételezésem szerint az előregedőben lévő pedagógustársadalom és a több tízéves szakmai gyakorlat utáni vezetői ambíciók, a szakmában való előre lépés igénye támasztja alá ezt a magas százalékot (1. ábra).

1. ábra. Az interjúalanyok életkori eloszlása (N=18)



[7] Kontra J. (2011): *A pedagógiai kutatások módszertana*. Kaposvár: Kaposvári Egyetem, pp. 33–38.

[8] Barbie E. (2008): *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Budapest: Balassi.

[9] Cserné A. G. (2000): *Pedagógusok a felnőttképzésben. Módszertani közlemények*, 2000., (2.), pp. 51–56.

[10] Sántha K. (2020): *Abdukció a kvalitatív tartalomelemzésben*. In.: *Neveléstudomány: Oktatás Kutatás Innováció*, 8., pp. 26–35.

A kutatás eredményei

(1) *Hogyan vélekedik Ön az intézményben dolgozó óvodapedagógusok tanulás iránti motiváltságáról?*

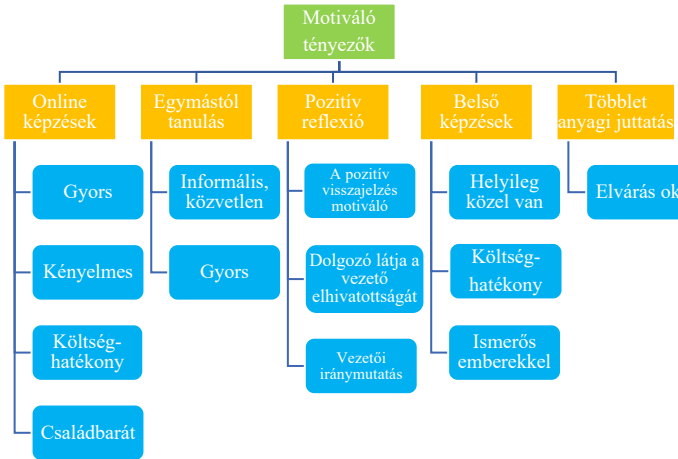
A kutatásban részt vett óvodavezetők 2/3-a úgy nyilatkozott, hogy motiváltak az óvodapedagógus kollégák a tanulás iránt, fontosnak tartják a szakmai fejlődésük érdekében. A motiválatlanságot több esetben az idősebb, 50 év feletti korosztálynál tapasztalják a vezetők, csak elvétve fordul elő, hogy pályakezdőként valaki nem nyitott az újra.

(2) *Az óvodavezetői interjúk elemzése során az óvodapedagógusok szakmai fejlődésének támogató tényezőit öt fő kategória köré rendeztem (2. ábra):*

1. az online képzésekhez;
2. az egymástól való tanuláshoz;
3. a pozitív reflexióhoz;
4. a belső képzésekhez;
5. a többlet anyagi juttatásokhoz kapcsolódó témák.

Egy-egy kategóriához több alkategória is kapcsolódik.

2. ábra. A tanulást motiváló tényezők az óvodapedagógusok szakmai fejlődésének támogatásában



Bakacsi és mtsai (2006) [11] által összegzett szervezeti jellemzők támogatói tényezőivel hasonló módon a jelen kutatás interjúalanyai is kiemelték a tudásmegosztás fontosságát és az erőforrások mozgósítását. Alderman (2008) [12] is kiemeli a finansziális támogatást, mint ösztönző tényezőt, bár van egy határ míg ez érvényesülni tud.

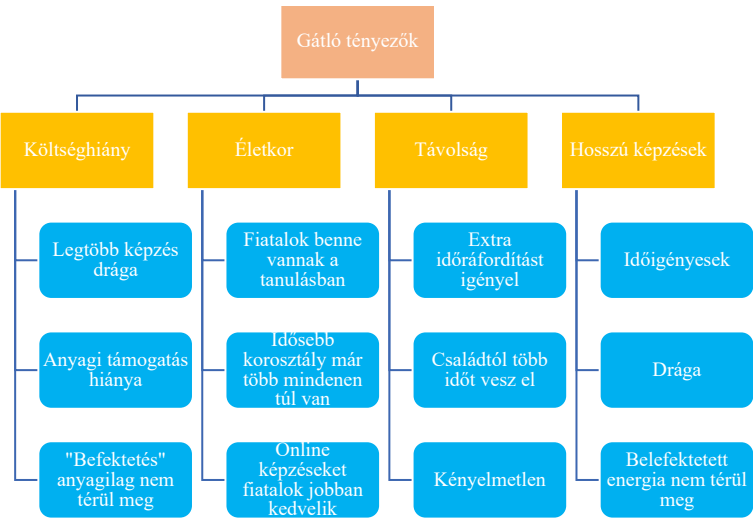
(3) Melyek azok a gátló tényezők, amelyek kihívást jelentenek a vezető inspiráló, támogatói attitűdjében?

A tanulási motivációk vizsgálatának fontos része a tanulás eredményességét gátló tényezők megállapítása is. A vezetők által elmondottak nem voltak meglepőek (3. ábra), ismerte a pedagógustársadalom helyzetét napjainkban. A négy fő kategóriába rendelhető terület megmutatja, hogy az intézményvezetőnek milyen demotiváló tényezőkkel kell számolni a kollégák folyamatos szakmai fejlődésének támogatása érdekében.

[11] Bakacsi Gyula–Bokor Attila–Császár Csaba–Gelei András–Kováts Klaudia–Takács Sándor (2006): *Stratégiai emberierőforrás-menedzsment*. Budapest: Akadémiai, pp. 307–343.

[12] Alderman, M. K. (2008): *Motivation for Achievement: Possibilities for Teaching and Learning*. London: Routledge.

3.ábra. A tanulást befolyásoló tényezők, mint gátló tényezők



A szakmai továbbképzések finanszírozása sok esetben problémát okoz az intézményvezetőnek, óvodapedagógusnak egyaránt. Az intézmény költségvetéséből kikerült továbbképzési támogatásra fordítható költség nélkül egyéb megoldásokat keres a vezető. Pályázatokon keresztül juttatja képzésekhez a kollégákat, vagy ingyenes képzéseket ajánl, esetleg helyben szervezi azokat.

Sok esetben az életkor is meghatározó, hogy ki milyen képzést választ – mondják a vezetők. Míg a fiatalabb korosztály az online képzéseket preferálja, addig az idősebbek a személyes jelenlétű továbbképzésekre mennek szívesebben. Az idő és pénz hiánya szinte minden interjú kapcsán szóba került. Többségük nem hajlandó munkaidő után, esetleg hétvégén a szabadidejét a képzésre fordítani és pénzt áldozni az amúgy is alulfinanszírozott pedagógusbérből.

Befejezés

Összeségében elmondható, hogy az intézményvezetésnek meghatározó szerepe van az óvodapedagógusi munka minőségének fejlesztésében. 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 nevelés minőségének javítását.

Az interjúalanyok válaszából az derült ki, hogy azok a vezetők tudnak érdemben támogatni, akik az „ügy iránti” elköteleződés, a következetesség és a pozitív megerősítés, azaz a szakmai fejlődésben részt vevők hosszú távú, folyamatos támogatása biztosíték a tanulási folyamatban.

Egy jó vezető tisztában van a pedagógus képességeivel, képes motiválni a beosztottját, folyamatosan kommunikál vele a szakmai fejlődéséről, ismeri képzési igényeit.

Szintén kulcsfontosságú feladata egy intézményvezetőnek a tanulást, képzést gátló tényezők csökkentése, megszüntetése (pl. továbbképzési költség támogatása, ingyenes képzések preferálása).