

Stručni rad

POTICAJI I PREPREKE NA PROFESIONALNOM PUTU SPECIJALNIH I REHABILITACIJSKIH PEDAGOGA

Klavdija Šanca, univ. dipl. ped. in mag. prof. spec. in reh. ped.
OŠ Glazija Celje, Slovenija

Sažetak

Brz znanstveno-tehnološki razvoj i brojne društvene promjene šalju pedagoške radnike u školu, koja uključuje i specijalne pedagoge rehabilitacije (u daljnjem tekstu: SRP), uvijek pred novim izazovima i zahtjevima. Profesionalni razvoj im je nužno potreban. Kako će se to odvijati kod svakog pojedinca ovisi o raznim vanjskim i unutarnjim čimbenicima. U ovom radu predstavljam rezultate istraživanja utjecaja različitih čimbenika na profesionalni razvoj SRP-a. Istraživanjem je obuhvaćeno 11 SRP-a koji imaju više od 30 godina radnog staža. Podaci su dobiveni polustrukturiranim intervjuom. Zanimalo me koji čimbenici potiču, a koji ometaju profesionalni razvoj SRP-a. Rezultati istraživanja pokazuju da na profesionalni razvoj SRP-a najviše utječe daljnje obrazovanje, kvaliteta inicijalnog obrazovanja, čitanje stručne literature, motivacija za vlastitim profesionalnim razvojem, odluka za nastavničko zanimanje, motivacija i pozitivna klima te uređena (pozitivna) obiteljska / osobna situacija. Birokracija i uređivanje dokumentacije, neadekvatna ponuda obrazovanja i nedostatak vremena zbog usklađivanja obiteljskog / osobnog i poslovnog života čimbenici su koji najviše ometaju njihov profesionalni razvoj.

Ključne riječi: završno razdoblje karijere, profesionalni razvoj, faktori profesionalnog razvoja, specijalni i rehabilitacijski pedagog.

1. UVOD

Profesionalni razvoj prosvjetnog djelatnika postaje sve važniji u društvu znanja. Važno je kako za poboljšanje kvalitete i učinkovitosti obrazovanja, tako i za poticanje nastavnika na cjeloživotno učenje, odgovornost, identitet i profesionalno zadovoljstvo [2]. Stoga profesionalni razvoj više nije izbor profesionalno angažiranih pojedinaca, već potreba svakog prosvjetnog djelatnika. Mnoge promjene na području osoba s posebnim potrebama postaju važan čimbenik u profesionalnom razvoju učitelja - posebno u pogledu specijalnih i rehabilitacijskih pedagoga (u daljnjem tekstu SRP). Zbog stalnih promjena, SRP-ovi se trebaju profesionalno razvijati, jer samo cjeloživotno učenje i briga za kontinuirani profesionalni razvoj osiguravaju kvalitetan i profesionalan rad [16].

2. TEORIJSKA ISHODIŠTA

2.1. PROFESIONALNA ULOGA SPECIJALNOG I REHABILITACIJSKOG PEDAGOGA

Etički kodeks za specijalne i rehabilitacijske pedagoge Slovenije [5] opisuje SRP-a kao stručnjaka koji u svim životnim razdobljima proučava, razvija i provodi rad na obrazovanju i ponovnom obrazovanju, kompenzaciji i rehabilitaciji osoba s posebnim potrebama. Glavni cilj njegovog rada je pomoći pojedincu da razvije potencijale te ga osposobiti za što kvalitetniji i samostalniji život, za ovladavanje i kompenzaciju vlastitih nedostataka, prepreka ili takozvanih poremećaja.

2.2. DEFINICIJA PROFESIONALNOG RAZVOJA NASTAVNIKA

Postoje različite definicije profesionalnog razvoja nastavnika. Zelena knjiga o obrazovanju nastavnika u Europi [19] naglašava da je profesionalni razvoj nastavnika cjeloživotni proces, a njihovo obrazovanje je otvoren i dinamičan sustav koji je dio tekućeg procesa.

M. Valenčič Zuljan [13, str. 138] definira taj proces kao "proces značajnog i cjeloživotnog iskustvenog učenja u kojem učenici i nastavnici razvijaju (osmišljavaju) svoje koncepte i mijenjaju svoju nastavnu praksu; to je proces koji uključuje nastavnikovu osobnu, profesionalnu i društvenu dimenziju te podrazumijeva nastavnikov napredak prema kritičkom, neovisnom, odgovornom odlučivanju i djelovanju. "

Terhart [14] definira profesionalni razvoj u širem i užem smislu. U širem smislu, profesionalni razvoj započinje ulaskom u obrazovni proces, a završava umirovljenjem ili napuštanjem nastavničke profesije. U užem smislu, međutim, profesionalni se razvoj usredotočuje na kritična razdoblja koja utječu na pojedinca i koja zapravo vode profesionalnom razvoju i napredovanju.

2.3. ČIMBENICI PROFESIONALNOG RAZVOJA NASTAVNIKA

Na profesionalni razvoj nastavnika utječu mnogi čimbenici. M. Javornik Krečić [8] dijeli ih na unutarnje, što uključuje nastavnikova vjerovanja, koncepte, subjektivne teorije i vanjske, gdje se postavljaju različiti oblici formalnog obrazovanja, osposobljavanja nastavnika, uvođenja inovacija, promjena u školskom sustavu i neformalnih utjecaja (školska klima, utjecaj roditelja, odluka o profesionalnom usmjerenju).

U ovom radu ću se ograničiti na predstavljanje nekih vanjskih čimbenika profesionalnog razvoja nastavnika.

Ulazak u profesiju

Ulazak u profesiju vrijedno je razdoblje u nastavničkoj karijeri, jer dugoročno utječe na nastavnikov profesionalni razvoj, profesionalni učinak, zadovoljstvo poslom i duljinu njegove profesionalne karijere [17].

To je razdoblje u kojem učitelj mora steći sva znanja koja se od njega traže radom - kurikularna i druga specifična znanja (kurikulum, nastavni plan i program, nastavna pomagala, školski propisi itd.). Još složenije područje razvoja tijekom pripravničkog staža je stjecanje praktičnih znanja [11].

Mentorstvo

Mentorstvo je čest oblik učenja strukovnog obrazovanja koji danas poprima nove dimenzije. U proces mentoriranja ne ulaze samo studenti odnosno pripravnici i mentori nego dva (ili više) stručnjaka koji si međusobno nude profesionalnu podršku u procesu učenja profesionalnih noviteta i na taj način doprinose implementaciji najboljih profesionalnih rješenja kroz proces vlastitog profesionalnog razvoja [16].

Daljnje obrazovanje

Daljnje obrazovanje je cjeloživotno obrazovanje profesionalaca u obrazovanju, koje osim studijskih programa za obrazovanje pruža i mogućnost obnove, proširenja, produblivanja znanja, upoznavanja s najnovijim dostignućima struke ili služi stjecanju pedagoškog i andragoškog obrazovanja. Ima dva cilja, a to su profesionalni razvoj i profesionalni i osobni rast profesionalaca. To također povećava kvalitetu i učinkovitost cjelokupnog obrazovnog sustava [3]. M. Valenčič Zuljan, Vogrinc, J., M. Cotič, Fošnarič, S. i C. Peklaj kažu da pedagoški radnici ne mogu steći sva znanja koja su im potrebna u karijeri tijekom studija ili stažiranja, stoga trebaju svoje znanje dopunjavati i dograđivati. Daljnje obrazovanje je put koji omogućava da se pedagoški radnik razvije do razine stručnjaka [18].

Čitanje stručne literature

T. Rupnik Vec kaže da čitanje stručne literature omogućava nastavniku razumijevanje vlastitih iskustava na poslu, imenovanje vlastitih iskustava te na taj način razvija svoju kritičku samorefleksiju, što je bitno za njegov profesionalni razvoj i rast [12].

Klima i školska kultura

Razvoj nastavnika profesionalca ovisi o vodstva škole, školskom kulturom i atmosferom. Školska atmosfera i kultura mogu omogućiti ili ograničiti razvoj nastavnika, tako da se mora održavati pozitivna školska klima koja podržava pojedinačne promjene, napredak i rast [6]. Ravnatelj škole u tome igra važnu ulogu svojom potporom, poticanjem i prije svega svojom sposobnošću planiranja aktivnosti koje će promicati klimu suradnje [10].

Refleksija

Riječ refleksija dolazi od latinskog izraza reflectere i znači odražavati, odraziti, prosuđivati [15].

"To je proces iskustvenog učenja temeljen na vlastitoj praksi i spoznajama koje usmjeravaju nečije razmišljanje i djelovanje" [15, str. 41].

Ostali (neformalni) utjecaji

Na razvoj nastavnika utječe i niz drugih čimbenika, poput utjecaja obitelji, trenutnih događaja u društvu i same odluke da postane nastavnikom itd. [8].

3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

3.1. ISTRAŽIVAČKO PITANJE

Koje čimbenike profesionalnog razvoja posebno ističu pedagozi rehabilitacije kao važne za profesionalni razvoj? Što ih potiče i koči u njihovom profesionalnom razvoju?

3.2. ISTRAŽIVAČKA METODA

Korišten je kvalitativni istraživački pristup i opisna metoda pedagoškog istraživanja.

3.3. ISTRAŽIVAČKI UZORAK

Uzorak je neprobabilistički. U kvalitativnom istraživanju sudjelovalo je jedanaest specijalnih i rehabilitacijskih pedagoga (izraz specijalni i rehabilitacijski pedagog koristim za označavanje specijalnih pedagoga, specijalnih edukatora i specijalnih pedagoga rehabilitacije). Obnašaju različite poslove, a jedan od njih već je u mirovini. Svi imaju preko 30 godina radnog staža.

3.4. OPIS MJERNOG INSTRUMENTA

Podatke iz ankete pribavila sam kroz nestandardizirani polustrukturirani intervju. Za njega sam formulirala pitanja na temelju teorije [1, 4, 9] i iskustva.

3.5. POSTUPAK PRIKUPLJANJA I OBRADJE PODATAKA

Sudjelovanje SRP-a bilo je dobrovoljno. Unaprijed sam poslala okvirna pitanja SRP-ima. Intervjui su snimljeni telefonom. Dva ispitanika željela su odgovoriti pismenim putem. Prikupljanje podataka obavljeno je u lipnju i srpnju 2019. Audio snimke intervjuja sam pretipkala. Pregledala sam, uredila, usporedila i analizirala transkripte. Gore navedeni podaci ostali su nepromijenjeni. U analizi sam koristila samo onaj dio podataka koji se odnosio na istraživačka pitanja.

4. REZULTATI I INTERPRETACIJA

Zanimalo me koji čimbenici SRP ističu kao važne za njihov profesionalni razvoj. Što ih potiče i koči u njihovom profesionalnom razvoju?

Na skali od 5 bodova (1 - bez utjecaja, 2 - mali utjecaj, 3 - srednji utjecaj, 4 - značajan utjecaj, 5 - vrlo značajan utjecaj), pitala sam SRP koji sudjeluje u istraživanju u kojoj mjeri svaki faktor utječe na njihov profesionalni razvoj.

SRP-ovi su ocjenjivali sljedeće čimbenike: kvaliteta inicijalnog obrazovanja, daljnje obrazovanje, pripravnički staž, stručni ispit i mentoriranje, obrazovanje u školi / ustanovi u kojoj su zaposleni, podržavajuća klima, motivacija za učenje, sudjelovanje u stručnim aktivima, hospitacije ravnatelja škole, kolegijalne hospitacije stručnih suradnika SRP-a, hospitiranje SRP-a na nastavi u razredu, spremnost nastavnika na suradnju sa SRP-om, promišljanje o vlastitom radu (samorefleksija), istraživanje, mentoriranje pripravnika, aktualna događanja u društvu, radno opterećenje, studentske grupe, nadzor, čitanje stručne literature, odluka za nastavničko zanimanje, uređene obiteljske / osobne situacije, ostalo.

Među važnim čimbenicima koji najviše utječu na njihov profesionalni razvoj, SRP ističu: daljnje obrazovanje, kvaliteta inicijalnog obrazovanja, čitanje stručne literature, motivacija za učenje, odluka za podučavanje, ohrabrujuća i pozitivna radna klima i uređena obiteljska / osobna situacija. Unutarnja motivacija je zapravo ono što najviše pokreće SRP u profesionalnom razvoju.

Biti mentor pripravniku, promišljanje, istraživanje, nadzor, sudjelovanje u imovini, spremnost nastavnika za rad s CFP-om i opterećenje rada pripisuju se malo manjem utjecaju. Najmanji utjecaj pripisuju se promatranjima (kolegijalne hospitacije zaposlenika SRP-a, hospitacije ravnatelja, hospitacija SRP-a učiteljima), studentskim skupinama i trenutnim događajima u društvu.

Čimbenici koji mogu ometati profesionalni razvoj

SRP-ovi su ocjenjivali sljedeće čimbenike: plaćeno obrazovanje, neadekvatno zapošljavanje, obrazovanje na njihovom području, nevoljkost ravnatelja za obrazovanjem zaposlenika, loši odnosi s kolegama, sukobi s roditeljima, nedostatak vremena za usklađivanje obiteljskog / osobnog i radnog života, nedostatak interne motivacije, birokracija i dokumentacija, drugo. Prema sudionicima SRP-a, čimbenici koji najviše ometaju njihov profesionalni razvoj jesu: birokracija i dokumentacija, neadekvatan skup obrazovanja za njihovo područje i nedostatak vremena zbog usklađivanja obiteljskog / osobnog i radnog života.

5. ZAKLJUČAK

U ovom radu istražila sam čimbenike profesionalnog razvoja SRP-a u njihovom završnom razdoblju karijere. Čimbenici se mogu podijeliti na one čiji učinci potiču pojedinca da završi profesionalni put kao "vedar nastavnik" i čimbenike čiji učinci ometaju profesionalni razvoj i tako dovode do manje ugodnog karijernog puta [9].

Unutarnja motivacija, daljnje obrazovanje, kvaliteta inicijalnog obrazovanja, čitanje stručne literature, odabir nastavničke profesije, poticajna i pozitivna klima i uređena obiteljska situacija su čimbenici koji najviše potiču profesionalni razvoj SRP-a. Dok su birokracija i papirologija, neadekvatno pružanje obuke, nedostatak vremena za usklađivanje obiteljskog / osobnog i profesionalnog života najveće su prepreke profesionalnom razvoju SRP-a.

Na temelju analize podataka i revidirane stručne literature, predlažem neke smjernice. Sudionici SRP u istraživanju ističu ohrabrujuću i pozitivnu klimu kao faktor koji značajno utječe na njihov profesionalni razvoj. Smatram da bi ravnateljstvo škole trebalo više raditi na povoljnoj klimi u obrazovnoj ustanovi. Jakopec napominje da ravnatelji ne daju dovoljno pohvala, ohrabrenja i priznanja zaposlenicima, naime da te informacije također imaju značajan utjecaj na zadovoljstvo radom nastavnika u osnovnim školama [7].

Čitanje stručne literature faktor je koji prema riječima sudionika SRP-a, također ima značajan utjecaj na njihov profesionalni razvoj. Bilo bi preporučljivo potaknuti čitanje stručne literature već tijekom studija i nastaviti tijekom rada.

Sudionici ističu daljnje obrazovanje kao važan čimbenik u profesionalnom razvoju, dok istovremeno navode neadekvatan skup obrazovanja za svoje područje kao faktor koji najviše koči njihov razvoj. Jedan SRP kaže da su nekada imali puno bolje i kvalitetnije obrazovanje. Na temelju rezultata istraživanja također bi se trebalo poboljšati uzajamno profesionalno učenje. Premalo se potiču kolegijalne hospitacije, hospitacije ravnatelja i hospitacije studijskim grupama. Birokracija i upravljanje dokumentacijom čimbenik je koji najviše koči profesionalni razvoj SRP-a, pa bi optimizacija birokratskih procesa bila vrlo poželjna.

6. LITERATURA

[1] Csipö, J. (2017). *Profesionalni razvoj in poklicno zadovoljstvo učiteljev in učiteljic* (Magistrsko delo, Pedagoška fakulteta). Pridobljeno s http://pefprints.pef.uni-lj.si/4864/1/Jera_Csipö_-_Magistrsko_delo.pdf.

[2] Čepić, R. in Kalin, J. (2019). Uvod. V J. Kalin in R. Čepić (ur.), *Poklicni razvoj učiteljev: Ugled in transverzalne kompetence* (str. 11–19). Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.

[3] Devjak, A. in Polak, A. (2007). *Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje delavcev v vzgoji in izobraževanju*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

[4] Dulc, T. (2017). *Rezilientnost in profesionalni razvoj učiteljev razrednega pouka* (Magistrsko delo, Pedagoška fakulteta). Pridobljeno s <http://pefprints.pef.uni-lj.si/3591/>.

[5] *Etični kodeks specialnih in rehabilitacijskih pedagogov Slovenije (marec 2009)*. Pridobljeno s https://www.drustvosrp.si/images/pdf/dokumenti/kodeks_etike_2009.pdf.

[6] Ivajnsič, A. in Ivanuš Grmek M. (2009). Stalno strokovno izpopolnjevanje učiteljev razrednega pouka. *Revija za elementarno izobraževanje*, 2(2/3), 105–119. Pridobljeno s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-ZNA3K11M/c535c0afa735-456a-a472-e3ac0235623a/PDF>.

[7] Jakopec, F. (2007). *Vplivi na vodenje in delovno zadovoljstvo zaposlenih v šoli*. Radovljica: Didakta.

[8] Javornik Krečič, M. (2008). *Pomen učiteljevega profesionalnega razvoja za pouk*. Ljubljana: i2.

[9] Javrh, P. (2006). *Razvoj kariere učiteljev in njihovo izobraževanje* (Doktorska disertacija). Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Ljubljana.

[10] Kiswarday, V. in Valenčič Zuljan, M. (2015). Paradigmatski premik sodobne šole od usmerjenosti v primanjkljaje k rezilientnosti. V T. Grušovnik (ur.), *Obzorja učenja: vzgojno-izobraževalne perspektive* (str. 179–194). Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Univerzitetna založba Annales.

[11] Marentič Požarnik, B. (1987). *Nova pota v izobraževanju učiteljev*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

[12] Rupnik Vec, T. (2006). Kritična samorefleksija – temelj profesionalnega razvoja in rasti. *Socialna pedagogika*, 10(4), 429–466.

[13] Valenčič Zuljan, M. (1999). *Kognitivni model poklicnega razvoja študentov razrednega pouka* (Doktorska disertacija). Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Ljubljana.

[14] Valenčič Zuljan, M. (2001). *Modeli in načela učiteljevega profesionalnega razvoja*. *Sodobna pedagogika*, 52(2), 122–141.

[15] Valenčič Zuljan M. in Vogrinc J. (2007). Učiteljeva poklicna vloga in učiteljev profesionalni razvoj. V M. Valenčič Zuljan (ur.), *Izzivi mentorstva: učbenik* (str. 13–43). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

[16] Valenčič Zuljan, M., Vogrinc, J., Bizjak, C., Krištof, Z. in Kalin, J. (2007). *Izzivi mentorstva: učbenik*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

[17] Valenčič Zuljan, M., Vogrinc, J., Brank, M., Pohar, H., Krištof, Z. in Bizjak, C. (2007). *Spodbujanje profesionalnega razvoja učiteljev pripravnikov: priročnik*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, Univerza v Ljubljani, Ministrstvo za šolstvo in šport.

[18] Valenčič Zuljan, M., Vogrinc, J., Cotič, M., Fošnarič, S. in Peklaj, C. (2011). *Sistemske vidike izobraževanja pedagoških delavcev*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

[19] *Zelena knjiga o izobraževanju učiteljev v Evropi*. (2001). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport.