

Prínos mobilityných projektov Erasmus+ v odbornom vzdelávaní a príprave a vysokoškolskom vzdelávaní

Čo prináša mobilita učiteľov?



Prínos mobilitných projektov Erasmus+ v odbornom vzdelávaní a príprave a vysokoškolskom vzdelávaní

Čo prináša mobilita učiteľov?



Publikácia bola podporená z programu Európskej únie Erasmus+.

Reprezentuje výlučne názor autorov a Európska komisia ani Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR nezodpovedajú za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

OBSAH

Úvod	5
Hlavné zistenia	6
Postup a metódy	6
Operacionalizácia premenných	7
Výsledky analýzy.....	9
Celková spokojnosť účastníkov s mobilitou	9
Porovnanie prínosu mobility v pracovnom rozvoji učiteľov	9
Súvis pracovného rozvoja so spokojnosťou	11
Regresná analýza kľúčových faktorov pracovného rozvoja	11
Porovnanie podporených a nepodporených škôl v napĺňaní POP	13
Záver a limity	16
Prílohy.....	18

Úvod

V oblasti vzdelávania a odbornej prípravy podporuje program Erasmus+ mobilitu do zahraničia pre široké spektrum cieľových skupín: od žiakov, študentov a dospelých učiacich sa až po učiteľov, riadiacich pracovníkov a nepedagogických zamestnancov vzdelávacích organizácií. Mobility predstavujú konkrétnu formu spolupráce medzi organizáciami a realizujú sa v rámci tzv. mobilityných projektov.

Európska komisia vníma mobilityné projekty v odbornom vzdelávaní a príprave a vo vysokoškolskom vzdelávaní ako aktívne nástroje, ktoré podporujú lepšiu uplatniteľnosť ľudí na trhu práce. V dôsledku hospodárskej krízy a zvyšovania individuálnych nárokov na budúcu pracovnú silu potrebuje Európa vytvárať opatrenia, ktoré pomôžu mladých ľudí lepšie pripraviť na zmeny v budúcnosti. V dlhodobom horizonte majú mobilityné projekty ambíciu prepájať vzdelávacie inštitúcie so sférou výskumu a s podnikateľským prostredím a podporiť tak regionálny rozvoj.

Prínos študijných pobytov alebo praktických stáží v zahraničí pre žiakov a študentov vrátane tých, ktoré sa realizujú v rámci programu Erasmus+, je často predmetom skúmania rôznych prieskumov a štúdií. Ich výsledky sa vo všeobecnosti zhodujú v tom, že mobilita v zahraničí počas štúdia alebo odbornej prípravy je účinným prostriedkom na podporu osobnostného rozvoja, ako aj na prípravu pre trh práce. Dá sa očakávať, že pripraviť a motivovať žiakov a študentov k mobilite najlepšie vedia takí učители, ktorí sami mali možnosť sa mobility v zahraničí zúčastniť, a svoju pozitívnu skúsenosť šíria ďalej.

Jedným z pravidiel programu Erasmus+ je, že mobilita zamestnancov musí byť súčasťou strategického plánu rozvoja organizácie. Očakáva sa, že výsledky mobility budú využiteľné a udržateľné vo vysielajúcej, prípadne aj prijímajúcej organizácii. Dôvodom je snaha Európskej komisie o jasnejšie prepojenie ďalšieho vzdelávania zamestnancov v rámci mobilityných projektov Erasmus+ s reálnymi potrebami organizácií, a tým o zvýšenie účinnosti finančnej podpory.

Aká je situácia v mobilitách Erasmus+ učiteľov a ostatných zamestnancov v odbornom vzdelávaní a príprave a vysokoškolskom vzdelávaní - sú účastníci so svojou mobilitou spokojní? Vidia v nej prínos z hľadiska svojho pracovného rozvoja a z hľadiska potrieb svojej organizácie?

Odpovede na tieto otázky obsahuje štúdia, ktorá vznikla na podnet Národnej agentúry programu Erasmus+ pre vzdelávanie a odbornú prípravu a centra Euroguidance (SAAIC). Jej zámerom bolo identifikovať prínosy mobilityných projektov v sektoroch odborného vzdelávania a prípravy a vysokoškolského vzdelávania, presnejšie mobility učiteľov. Skúmali sme, ako vnímajú účastníci mieru svojho pracovného rozvoja po návrate z mobility a či existuje súvis mobility s dopadom na zapojené stredné odborné školy a vysoké školy.

Štúdia má dve časti: Prvá časť štúdie je venovaná analýze prínosov mobility pre učiteľov stredných odborných škôl a vysokých škôl. Túto analýzu začíname komparáciou vplyvov oboch typov mobility na pracovný rozvoj. Nasleduje analýza súvislostí medzi pracovným rozvojom a

rôznymi aspektmi spokojnosti. Časť uzatvárame opäť komplexnou analýzou faktorov podieľajúcich sa na miere pracovného rozvoja vrátane vnímaného dopadu na organizáciu.

Druhá časť je venovaná porovnaniu zapojených a nezapojených škôl do programu Erasmus+ v hodnotení napĺňania 15 vybraných aspektov, ktoré stanovuje každoročne Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR pre školy na Slovensku v pedagogicko-organizačných pokynoch (POP).

Hlavné zistenia

- U oboch skupín účastníkov mobilit bola zaznamenaná vysoká miera spokojnosti s mobilitou. Ako pri stredoškolských, tak aj pri vysokoškolských učiteľoch sa pri spokojnosti prejavil zreteľný efekt stropu, kedy prevažná väčšina respondentov uviedla veľmi vysokú spokojnosť.
- Po návrate z mobility vykazovali vo svojich správach obe skupiny zamestnancov - stredoškolskí aj vysokoškolskí učelia – skôr pozitívnu subjektívnu mieru pracovného rozvoja. Učitelia SŠ však uviedli výrazne vyšší prínos mobility pre ich pracovný rozvoj oproti vysokoškolským učiteľom. Hoci u učiteľov SŠ bol prínos mobility vnímaný výrazne pozitívne, u učiteľov VŠ bol zistený aj istý negatívny pohľad, hoci celkovo bol prínos hodnotený stále skôr pozitívne.
- Pri skúmaní súvislostí s pracovným rozvojom sme zistili iba malý súvis medzi spokojnosťou s mobilitou a pracovným rozvojom - rovnako u učiteľov SŠ, tak aj VŠ. Avšak veľmi veľkú súvislosť sme zistili medzi pracovným rozvojom a vnímaným dopadom mobility na prijímajúcu a vysielajúcu organizáciu. Čím viac pociťovali účastníci posun v pracovnom rozvoji, tým vo väčšej miere pociťovali priaznivý dopad na danú inštitúciu; čím väčší prínos mobility očakávali účastníci pre svoju organizáciu, tým pociťovali väčšiu mieru pracovného rozvoja. Pri komplexnejšej analýze faktorov vplývajúcich na pracovný rozvoj sa ako najdôležitejšie ukázali byť práve vnímaný dopad na organizáciu, spokojnosť s mobilitou, ako aj dĺžka pobytu či výška grantu. Všetky tieto faktory mali pozitívny vplyv na pracovný rozvoj učiteľov.
- Pri porovnaní hodnotenia napĺňania cieľov definovaných v pedagogicko-organizačných pokynoch (POP) medzi strednými odbornými školami, ktoré boli a neboli podporené programom Erasmus+, sa nezistili významné rozdiely v 15 hodnotených cieľoch (spôsobené aj metodologickými nedostatkami). Boli však naznačené možné rozdiely v medzinárodnej spolupráci (v prospech podporených škôl) a podpore duálneho vzdelávania (v prospech nepodporených škôl).

Postup a metódy

Hlavným podkladom pre analýzu boli údaje z dotazníkov "Formulár správy účastníka" pre oba typy mobilit (učitelia SŠ, učitelia VŠ) za roky 2014 a 2015, ktorý každý účastník vyplnil po ukončení mobility. Každá cieľová skupina (učitelia SŠ a učitelia VŠ) mala určený samostatný

dotazník, pričom viaceré oblasti mali dotazníky spoločné a tie sú aj hlavným predmetom analýzy. V dotazníkoch sme sa zamerali na položky týkajúce sa pracovného rozvoja, spokojnosti a miery dopadu na organizáciu. Taktiež boli použité údaje z formulárov popisujúcich jednotlivé projekty obsahujúce informácie o účastníkoch, prijímajúcej a vysielajúcej organizácii a nákladoch na jednotlivé mobility. Ďalšie podklady tvoril dotazník hodnotenia naplňania cieľov definovaných v POP.

Tvorbe premenných/konštruktov z príslušných položiek dotazníkov predchádzalo overenie škálovateľnosti takýchto položiek do spoločných škál a overenie reliability takýchto škál pre následné štatistické porovnávanie. Tieto kroky obsahovali realizáciu Mokkenovej škálovej analýzy (indexom škálovateľnosti H, uspokojivé sú hodnoty nad 0.3), overenie dimenzionality (analýzou veľmi jednoduchej štruktúry) a latentnej štruktúry (exploračnou bifaktorovou analýzou). Overenie reliability sme uskutočnili prostredníctvom určenia sily spoločného faktora (odhad omegy hierarchickej na základe exploračnej bifaktorovej analýzy, uspokojivé sú hodnoty nad 0.7) a internou konzistenciou (Cronbachovou alfa, uspokojivé sú hodnoty nad 0.7). Tento postup zabezpečil psychometrickú, a teda štatistickú opodstatnenosť použitia takýchto premenných pre ich následné použitie v analýze (ich postačujúcu jednotnosť a spoľahlivosť), avšak je nutné podotknúť, že tento postup nepostačuje na zaručenie validity takýchto premenných, teda že skutočne zachytávajú reálne a zmysluplné konštrukty. To je nutné mať na zreteli pri formulovaní akýchkoľvek záverov a odporúčaní.

Štatistickým porovnaniam predchádzalo overenie podmienok pre použitie príslušných štatistických testov, ako je robustná analýza extrémnych hodnôt (výpočet Mahalanobisovej vzdialenosti), robustné overenie homogenity rozptylov (Brown-Forsytheov test) a overenie normálnosti rozloženia údajov (Shapiro-Wilkov test). Pri porušení týchto predpokladov sme použili robustné štatistické testy. Pri porovnávaní 3 skupín (výsledky medzi účastníkmi 3 rôznych typov mobilít) sme použili analýzu rozptylu (ANOVA) s následnými post hoc testami pre jednotlivé páry (s kontrolovaním chyby typu 1 pri viacnásobnom testovaní). Štatistickú signifikanciu rozdielov medzi skupinami uvádzame v zmysle 95 % intervalov spoľahlivosti. Praktickú významnosť v prípade zistenia štatistickej signifikancie uvádzame v zmysle veľkosti efektu.

Pri skúmaní súvislostí medzi dvomi kardinálnymi premennými sme použili Pearsonov korelačný koeficient. Pri skúmaní vzťahov viacerých premenných na závislú premennú sme použili multi-variálnu regresiu pre odhad signifikantných prediktorov.

Operacionalizácia premenných

Závislé premenné:

- Pracovný rozvoj učiteľov - 9 položiek (nové pracovné postupy, zručnosti, organizačné schopnosti, spolupráca s trhom práce, spolupráca s občianskou spoločnosťou, kultúrne zručnosti, informačné a komunikačné technológie, pracovná spokojnosť, zamestnateľnosť) posudzovaných na 5 stupňovej škále (od "zásadne nesúhlasím" po "zásadne súhlasím"). Konečné skóre za škálu je preškálované na škálu od -2 po 2 body. Hodnotenie

psychometrických vlastností tejto škály bolo nasledovné: Cronbachova alfa = 0.81, McDonaldova hierarchická omega = 0.75, Mokkenov index škálovateľnosti H = 0.366 (se = 0.012). Škálu možno považovať za akceptovateľnú.

- Miera napĺňania cieľov škôl POP - celkovo 15 cieľov (fungovanie žiackej školskej rady, partnerstvá týkajúce sa budúceho povolania žiakov, partnerstvá v systéme duálneho vzdelávania, moderná výučba cudzieho jazyka, prístup učiteľov jazykov, medzinárodná spolupráca, environmentálna výchova, mediálna výchova, multikultúrna výchova, vzdelávanie ku kompetenciám, podnikateľské zručnosti, finančná gramotnosť, inovačné metódy, eTwinning, podpora žiakov so ŠVVP) hodnotených školami na škále od 1 (vôbec) po 10 (úplne).

Nezávislé premenné:

Rôzne aspekty spokojnosti s mobilitou (všetky položky boli posudzované na 5-stupňovej škále (od "veľmi nespokojný" po "veľmi spokojný"). Konečné skóre za škálu je preškálované na škálu od -2 po 2 body.

- Všeobecná spokojnosť - 1 položka.
- Dopad na prijímajúcu inštitúciu (iba pre VŠ) - 9 položiek posudzovaných na 5 stupňovej škále. Konečné skóre za škálu je preškálované na škálu od -2 po 2 body. Hodnotenie psychometrických vlastností tejto škály bolo nasledovné: Cronbachova alfa = 0.88, McDonaldova hierarchická omega = 0.76, Mokkenov index škálovateľnosti H = 0.503 (se = 0.017). Škálu možno považovať za akceptovateľnú.
- Dopad na vysielajúcu inštitúciu - 10 položiek posudzovaných na 5 stupňovej škále. Konečné skóre za škálu je preškálované na škálu od -2 po 2 body. Hodnotenie psychometrických vlastností tejto bolo nasledovné : Cronbachova alfa = 0.85, McDonaldova hierarchická omega = 0.51, Mokkenov index škálovateľnosti H = 0.418 (se = 0.014). Škála má slabší spoločný faktor a obsahuje niekoľko čiastkových subškál, preto ju treba interpretovať s rezervou.

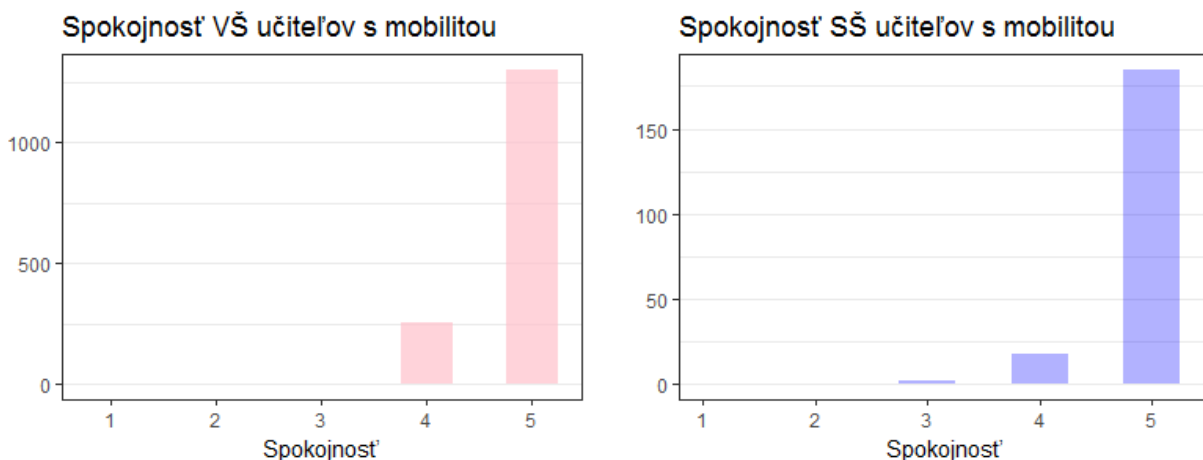
Socio-demografické premenné:

Rod, výška grantu, dĺžka pobytu, úroveň vzdelania (ISCED), školy podporené a nepodporené programom Erasmus+.

Výsledky analýzy

Celková spokojnosť účastníkov s mobilitou

Graf nižšie zobrazuje rozloženie odpovedí učiteľov VŠ a SŠ na otázku o celkovej spokojnosti s mobilitou. U oboch skupín účastníkov mobilit bola zaznamenaná vysoká miera spokojnosti s mobilitou. Prejavil sa tu zreteľný efekt stropu, kedy prevažná väčšina respondentov uviedla veľmi vysokú spokojnosť.



Porovnanie prínosu mobility v pracovnom rozvoji učiteľov

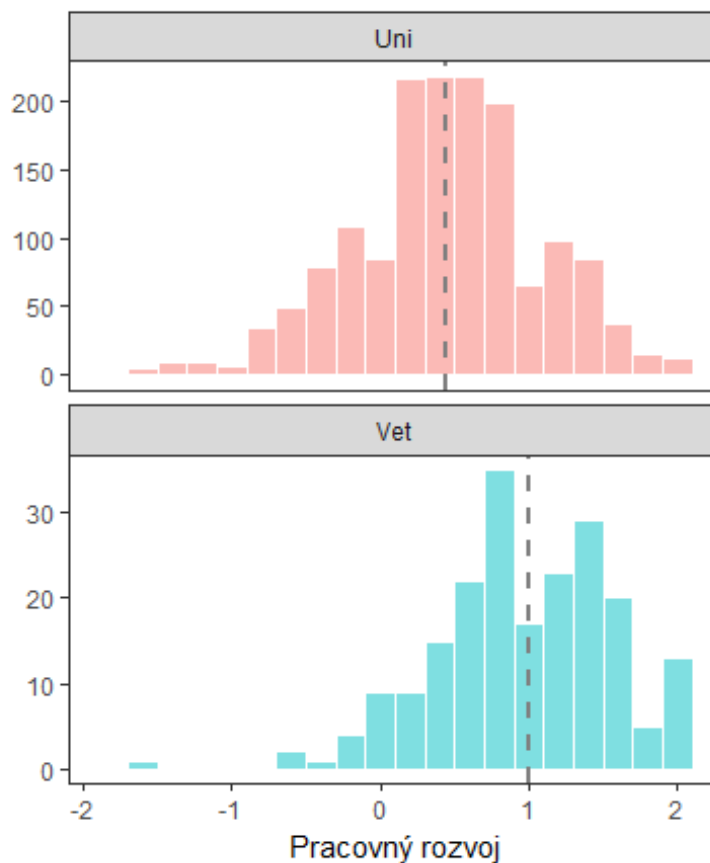
Táto časť sa bližšie zaoberá analýzou prínosov účasti na mobilite Erasmus+ pre pracovný rozvoj zapojených stredoškolských (Vet) a vysokoškolských učiteľov (Uni).

Nasledujúca tabuľka uvádza základnú popisnú štatistiku ohľadom subjektívnej miery pracovného rozvoja učiteľov SŠ a VŠ po mobilite. U učiteľov SŠ bol zistený vyšší pracovný rozvoj v priemere i mediáne. U oboch skupín bol rozvoj skôr pozitívny.

Program	Počet	Priemer	Orezaný_priemer	SD	Medián	IQR
Uni	1549	0.44	0.45	0.64	0.44	0.81
Vet	206	0.96	0.99	0.59	1.00	0.78

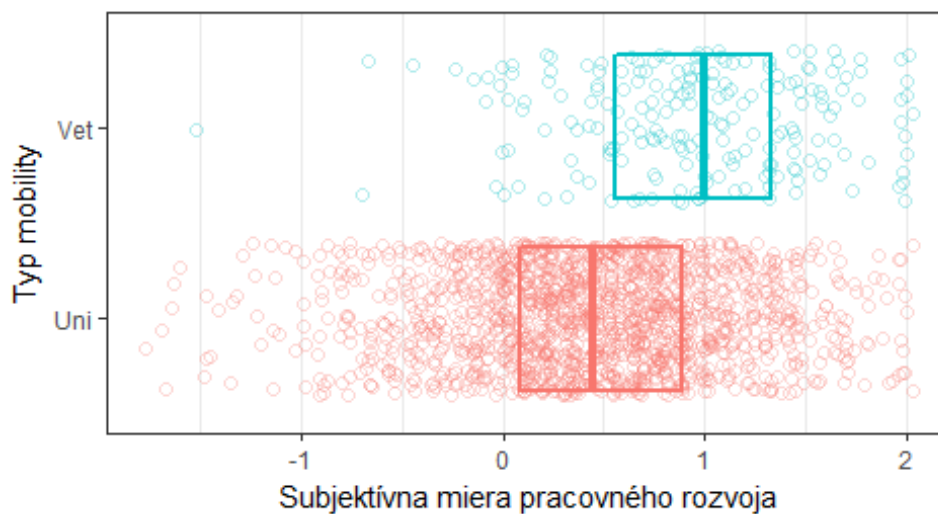
Graf nižšie zobrazuje rozloženie subjektívnej miery pracovného rozvoja u učiteľov SŠ a VŠ. Ukazuje, že kým u učiteľov SŠ bol v prevažnej väčšine rozvoj vnímaný ako pozitívny, u učiteľov VŠ je viditeľný aj mierne negatívny rozvoj, hoci celkovo bol skôr pozitívny.

Rozloženie skóre pracovného rozvoja podľa typu mobility



Porovnanie miery pracovného rozvoja zobrazuje aj nasledovný graf a jasne ukazuje na vyššiu mieru rozvoja u učiteľov SŠ, takmer o pol bodu (na stupnici od -2 po 2).

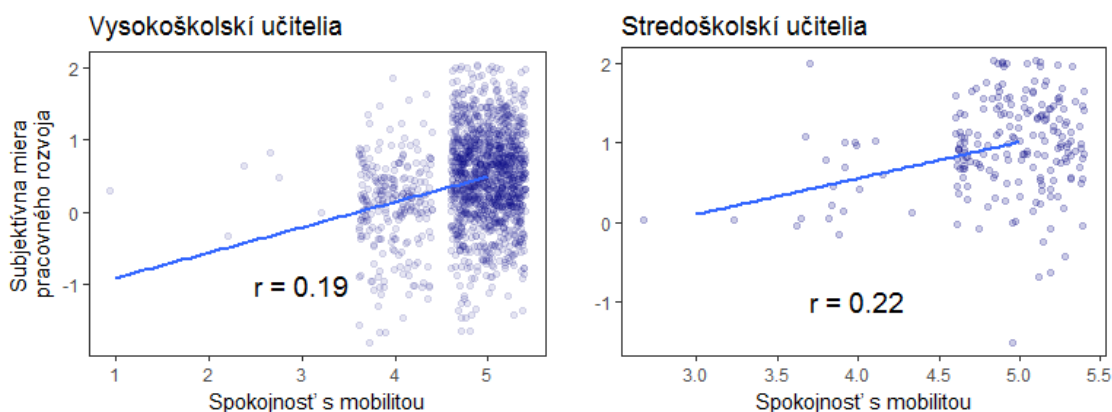
Porovnanie pracovného rozvoja medzi typmi mobility



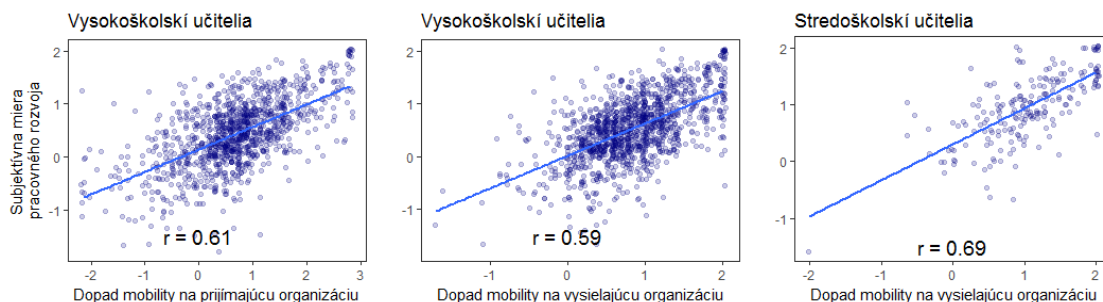
Pre štatistické porovnanie rozdielov v pracovnom rozvoji sme použili robustnú štatistiku porovnávajúcu rozdiely v orezaných priemeroch. Učiteľia SŠ dosiahli oproti učiteľom VŠ štatisticky signifikantne vyšší pracovný rozvoj o 0.54 bodu (v orezanom priemere) (95 % CI = 0.49-0.59), čo je z hľadiska vecnej významnosti veľký rozdiel (eff.size=0.54).

Súvis pracovného rozvoja so spokojnosťou

Následne sme skúmali možnú súvislosť medzi pracovným rozvojom a spokojnosťou s mobilitou. Súvis je znázornený na grafe nižšie. U oboch skupín učiteľov bol zistený iba malý pozitívny súvis. Navyše je zreteľný efekt stropu, kedy príliš veľa respondentov uviedlo veľmi vysokú spokojnosť.



Následne sme tiež skúmali súvis medzi pracovným rozvojom a dopadom na prijímajúcu a vysielajúcu organizáciu. U oboch skupín bol zistený veľký súvis, tzn. čím viac pociťovali účastníci posun v pracovnom rozvoji, tým vo veľkej miere pociťovali priaznivejší dopad na danú inštitúciu.



Regresná analýza kľúčových faktorov pracovného rozvoja

Prostredníctvom multi-variačnej regresnej analýzy sme skúmali, ako jednotlivé faktory ovplyvňujú mieru pracovného rozvoja. Skúmali sme vplyv veľkosti grantu, mieru spokojnosti s mobilitou, pociťovaný dopad na organizáciu, rod, dĺžku trvania pobytu a stupeň vzdelania (ISCED).

Zhrnutie analýzy pre učiteľov VŠ je uvedené v tabuľke nižšie (diagnostika regresného modelu je uvedená v prílohe 1.1.). Najdôležitejšie faktory pracovného rozvoja sa ukazujú byť vnímaný dopad mobility na organizáciu, spokojnosť s mobilitou a čiastočne aj dĺžka trvania.

	term	estimate	std.error	statistic	p.value
2	Spokojnosť	0.158	0.037	4.32	0.000
3	Dopad_vys	0.317	0.035	9.03	0.000
4	Dopad_prij	0.162	0.015	11.11	0.000
5	Trvanie	0.024	0.010	2.45	0.015

Celkovo náš model vysvetľuje asi 42 % rozptylu v pracovnom rozvoji.

r.square	adj.r.square	sigm	statisti	p.valu	d	logLi			devianc	df.residu
d	d	a	c	e	f	k	AIC	BIC	e	al
0.429	0.427	0.44	164	0	5	-534	108	110	173	874
		6					0	9		

Výsledky regresnej analýzy možno interpretovať nasledovne: Každé zvýšenie spokojnosti o 1 bod vedie v priemere k zvýšeniu pracovného rozvoja o zhruba 0.16 bodu. Zvýšenie dopadu na vysielajúcu organizáciu vedie k zvýšeniu pracovného rozvoja v priemere o zhruba 0.32 bodu. Zvýšenie dopadu na prijímajúcu organizáciu vedie k zvýšeniu pracovného rozvoja v priemere o 0.16 bodu. Zvýšenie doby trvania na mobilite o jeden deň vedie k zvýšeniu pracovného rozvoja o 0.024 bodu (resp. 10 dní o 0.24 bodu).

Rovnako sme realizovali regresnú analýzu pre pracovný rozvoj u učiteľov SŠ. Výsledky regresnej analýzy pre učiteľov SŠ sú uvedené v nasledujúcej tabuľke (diagnostika regresného modelu je uvedená v prílohe 1.2.). Aj v tomto prípade boli najdôležitejšie faktory vplyvajúce na mieru pracovného rozvoja predovšetkým dopad na vysielajúcu organizáciu, výška grantu a čiastočne aj spokojnosť.

	term	estimate	std.error	statistic	p.value
2	Grant	0.000	0.000	2.10	0.037
3	Spokojnosť	0.180	0.097	1.85	0.065
4	Dopad_vys	0.594	0.048	12.42	0.000

Tento model vysvetľuje 49 % rozptylu v pracovnom rozvoji.

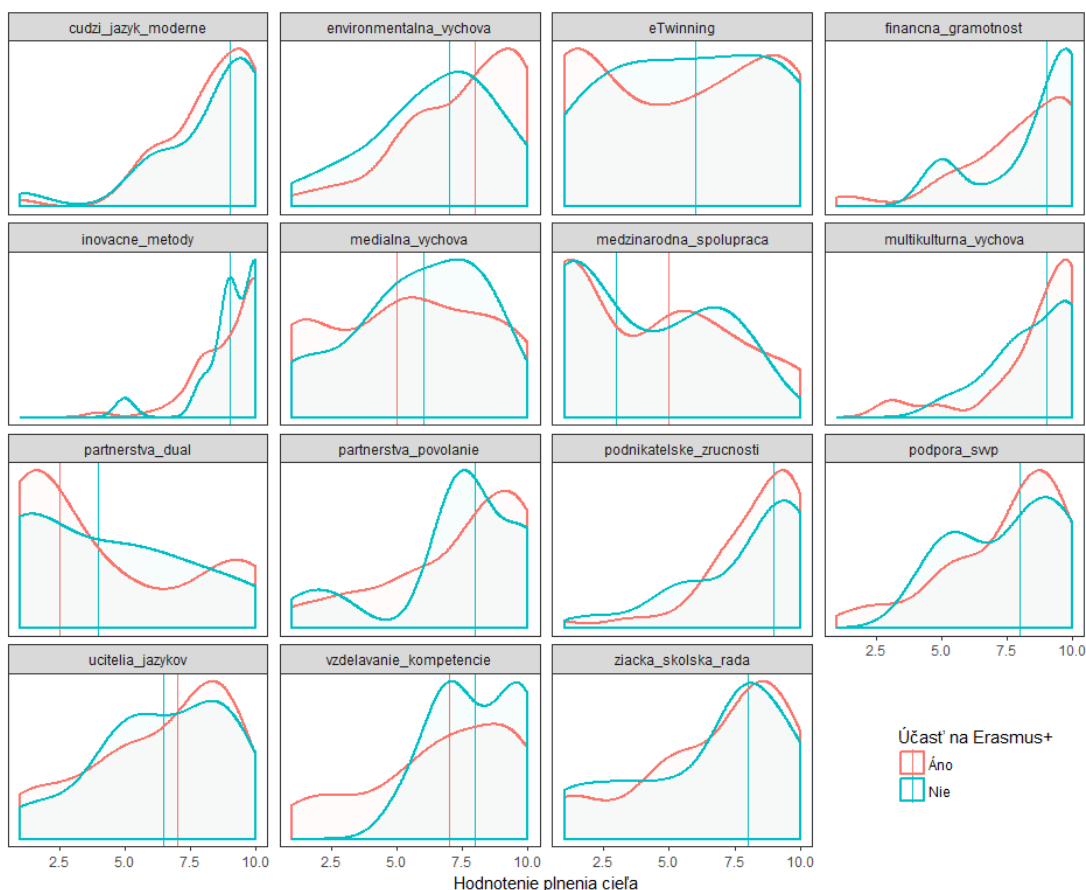
r.square	adj.r.square	sigm	statisti	p.valu	d	logLi			devianc	df.residu
d	d	a	c	e	f	k	AIC	BIC	e	al
0.494	0.486	0.42	65	0	4	-113	23	25	36.1	200
		5					5	2		

Výsledky regresnej analýzy možno interpretovať nasledovne: Každé zvýšenie spokojnosti o 1 bod vedie v priemere k zvýšeniu pracovného rozvoja o zhruba 0.18 bodu. Zvýšenie dopadu na vysielajúcu organizáciu vedie k zvýšeniu pracovného rozvoja v priemere o zhruba 0.6 bodu. Zvýšenie grantu o 1€ vedie k zvýšeniu pracovného rozvoja o 0.0004 bodu (resp. 1000 € o 0.4 bodu).

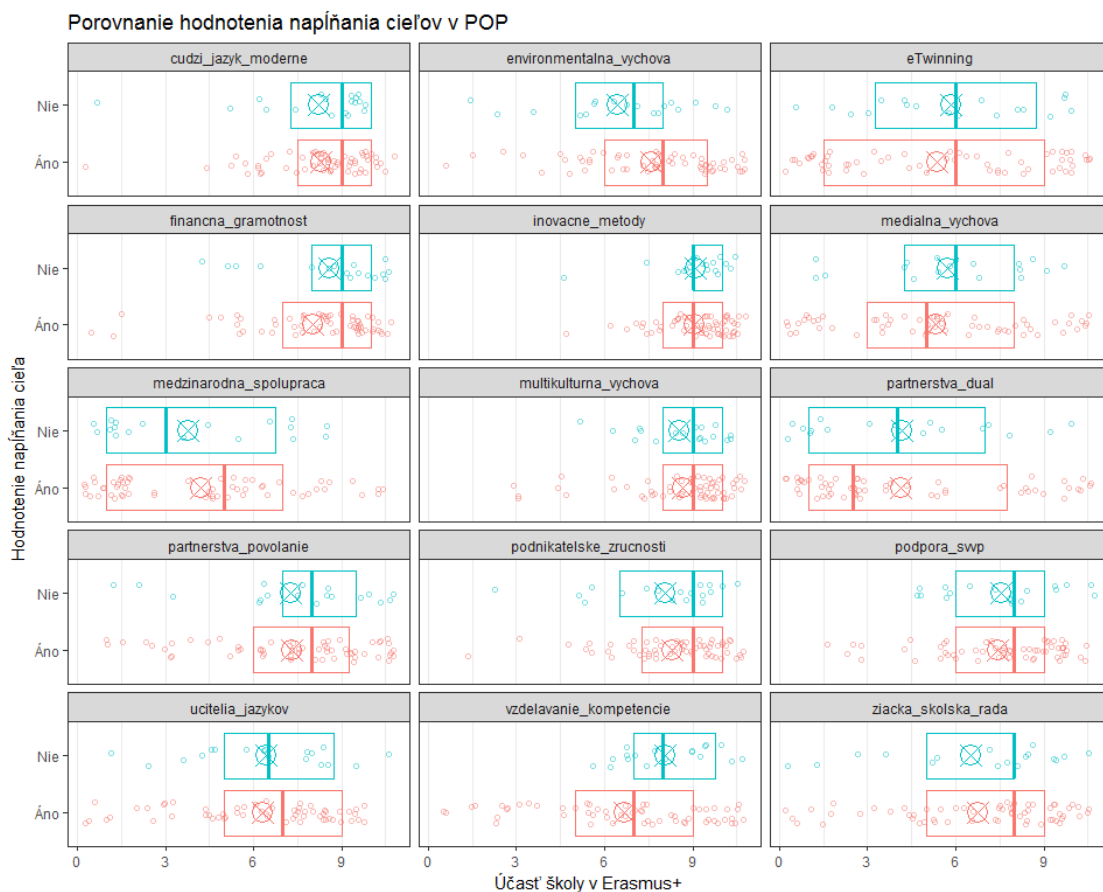
Porovnanie podporených a nepodporených škôl v napĺňaní POP

V tejto časti porovnáваме hodnotenie napĺňania úloh definovaných v pedagogicko-organizačných pokynoch (POP) medzi podporenými a nepodporenými strednými odbornými školami (vybrané boli školy s podobným bodovým hodnotením podaných žiadostí o grant z programu Erasmus+). Porovnáваме celkovo 15 vybraných aspektov úloh definovaných v POP, ktoré školy hodnotili podľa miery ich plnenia na škále od 1 (vôbec) do 10 (úplne). POP je usmernenie Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky ohľadom organizácie školského roka a poskytuje dôležité odporúčania, pokyny či usmernenia k výchovno-vzdelávaciemu procesu škôl a školských zariadení (aktuálna verzia na školský rok 2016/2017 dostupná na <https://www.minedu.sk/data/att/9841.pdf>).

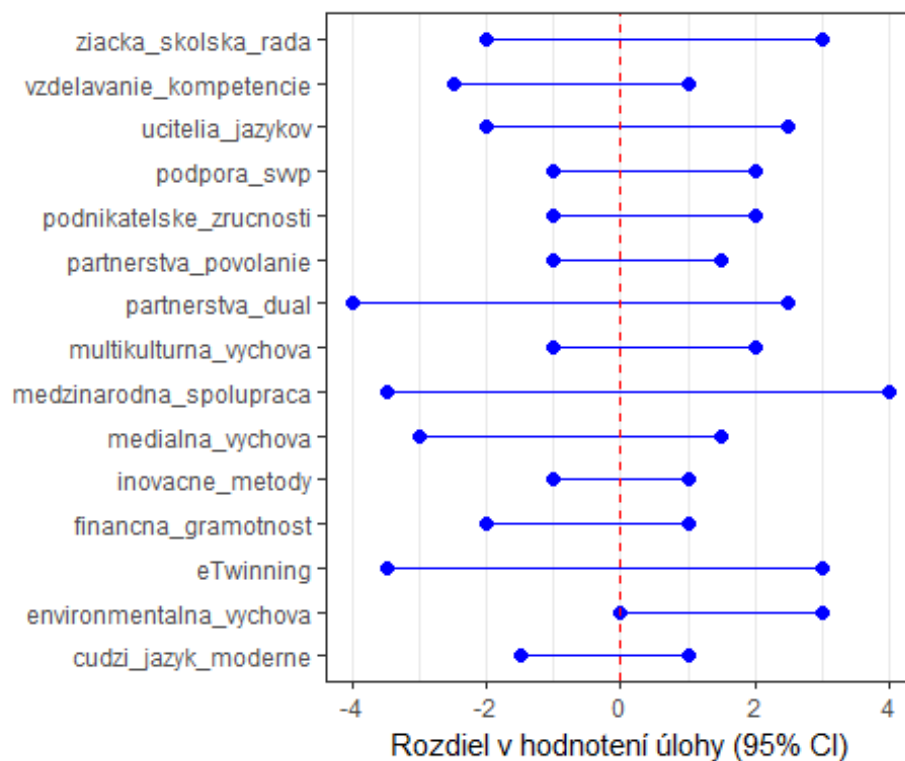
Porovnanie rozloženia odpovedí pre jednotlivé úlohy z POP je zobrazené na grafe nižšie:



Porovnanie miery plnenia jednotlivých úloh medzi podporenými a nepodporenými školami zobrazuje graf nižšie. Najväčšie rozdiely v mediáne sa ukazujú pri úlohe týkajúcej sa medzinárodnej spolupráce, kde ju vyššie hodnotili zapojené školy. Na druhej strane vyššie hodnotenie uviedli nezapojené školy v úlohe týkajúcej sa partnerstiev v duálnom vzdelávaní. Avšak vzhľadom na veľmi nízky počet respondentov z nepodporených škôl (iba 18) je nutné tieto výsledky interpretovať s rezervou a vyššou mierou skreslenia.



Pri štatistickom porovnaní mediánovej úrovne hodnotenia úloh nebol ani v jednej úlohe zistený štatisticky významný rozdiel medzi zapojenou a nezapojenou školou do programu Erasmus+, keďže 95 % interval spoľahlivosti prechádza vo všetkých prípadoch cez nulu (pozri graf nižšie).



Aj napriek tomu, že v niektorých cieľoch sa ukazovali rozdiely, vzhľadom na príliš rôznorodé odpovede (a tým pádom aj vysoký rozptyl v dátach) v kombinácii s príliš malým počtom respondentov spomedzi nezapojených škôl vedú k štatisticky nesignifikantným rozdielom medzi týmito školami. To ale nutne neznamená, že takéto rozdiely v skutočnosti neexistujú. Na základe získaných dát ich ale nevieme spoľahlivo identifikovať.

Záver a limity

V štúdii sme sa pokúsili dať odpovede na otázky „Sú účastníci so svojou mobilitou spokojní? Aký prínos v nej vidia z hľadiska svojho pracovného rozvoja a z hľadiska potrieb svojej organizácie?“ a následne formulovať možné závery a odporúčania:

- Pozitívne hodnotenie skúsenosti s mobilitou vyplýva z vyjadrenia vysokej miery spokojnosti ako pri stredoškolských, tak aj pri vysokoškolských učiteľoch. U oboch skupín sa pri spokojnosti prejavil zreteľný efekt stropu, kedy prevažná väčšina respondentov uviedla veľmi vysokú spokojnosť. Toto zistenie má praktický význam, keďže veľká spokojnosť môže naznačovať, že možnosti programu Erasmus+ zodpovedajú očakávaniam cieľových skupín a dôraz na zabezpečovanie kvality, ktorý je viditeľný naprieč celým programom, prináša výsledky. Z výsledkov prieskumu POP možno tiež usudzovať, že v aktuálnych podmienkach slovenského školstva je program Erasmus+ účinným (a jedinečným) nástrojom na podporu medzinárodnej spolupráce.
- Zo štúdie ďalej vyplýva, že skúsenosť s mobilitou v rámci programu Erasmus+ je z pohľadu účastníkov v oboch cieľových skupinách vnímaná ako značne pozitívna skúsenosť, ktorá prispieva k ich pracovnému rozvoju. Stredoškolskí učitelia však majú tendenciu vnímať svoj pracovný rozvoj pozitívnejšie než vysokoškolskí učitelia. Rozdiely vo vnímaní miery pracovného rozvoja sú pravdepodobne spôsobené rozdielmi v type vzdelávacích inštitúcií a tiež rozdielmi v organizácii mobility (spôsobe interakcie medzi vysielajúcou, prijímajúcou organizáciou a účastníkom) v sektoroch stredoškolského odborného vzdelávania a vysokoškolského vzdelávania.
- K najdôležitejším faktorom, ktoré prispievajú k pracovnému rozvoju účastníkov, patrí predovšetkým miera vnímaného dopadu mobility na prijímajúcu a vysielajúcu organizáciu. Štúdia naznačuje, že pracovný rozvoj účastníkov mobility (zamestnancov v sektoroch odborného vzdelávania a prípravy a vysokoškolského vzdelávania) úzko súvisí s (vnímaným) dopadom mobility na ich organizáciu. Čím väčší posun účastníci vnímajú po návrate z mobility vo svojom pracovnom rozvoji, tým väčší prínos očakávajú aj pre svoju organizáciu. Môžeme to interpretovať aj opačne – čím väčší prínos má podľa účastníkov mať mobilita pre ich organizáciu, tým väčšiu mieru pracovného rozvoja pociťujú. Prvé zistenie nie je až také prekvapujúce – ďalšie vzdelávanie zamestnancov sa vo všeobecnosti považuje za účinný nástroj rozvoja organizácií. Zaujímavá, a pre program Erasmus+ dôležitá, je však úvaha, že jasné prepojenie mobility zamestnanca so strategickým rozvojom vysielajúcej organizácie posilňuje subjektívnu mieru pracovného rozvoja. Možno predpokladať, že posilnením inštitucionálneho prístupu v mobilityných projektoch sa zvýši účinnosť mobility aj na úrovni jednotlivca (a v konečnom dôsledku aj efektívnosť využitia grantových prostriedkov). I keď je táto úvaha iba jednou z možností, vnímaný dopad na organizáciu je faktorom, ktorý je možné (a vhodné) ďalej rozvíjať a podporovať.

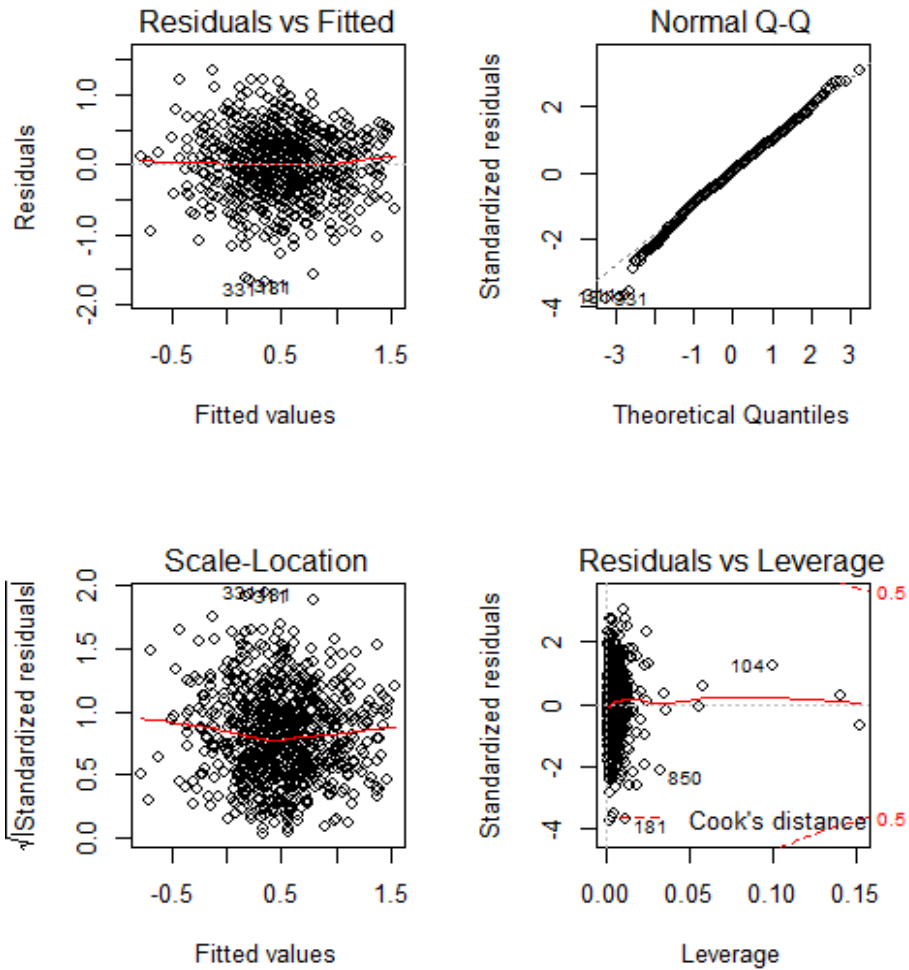
-
- Ďalej pri komplexnejšej analýze faktorov vplývajúcich na pracovný rozvoj sa ako dôležité ukázali byť spokojnosť s mobilitou, dĺžka pobytu a výška grantu. Všetky tieto faktory mali pozitívny vplyv na pracovný rozvoj učiteľov.
 - Pri porovnaní hodnotenia napĺňania cieľov definovaných v pedagogicko-organizačných pokynoch (POP) medzi školami, ktoré boli a neboli podporené programom Erasmus+ neboli zistené významné rozdiely (spôsobené aj metodologickými nedostatkami). Boli však naznačené možné rozdiely v medzinárodnej spolupráci (v prospech podporených škôl) a podpore duálneho vzdelávania (v prospech nepodporených škôl).

Akékoľvek zásadnejšie odporúčania a kroky vyplývajúce z tejto analýzy je nutné vnímať v kontexte nasledovných obmedzení:

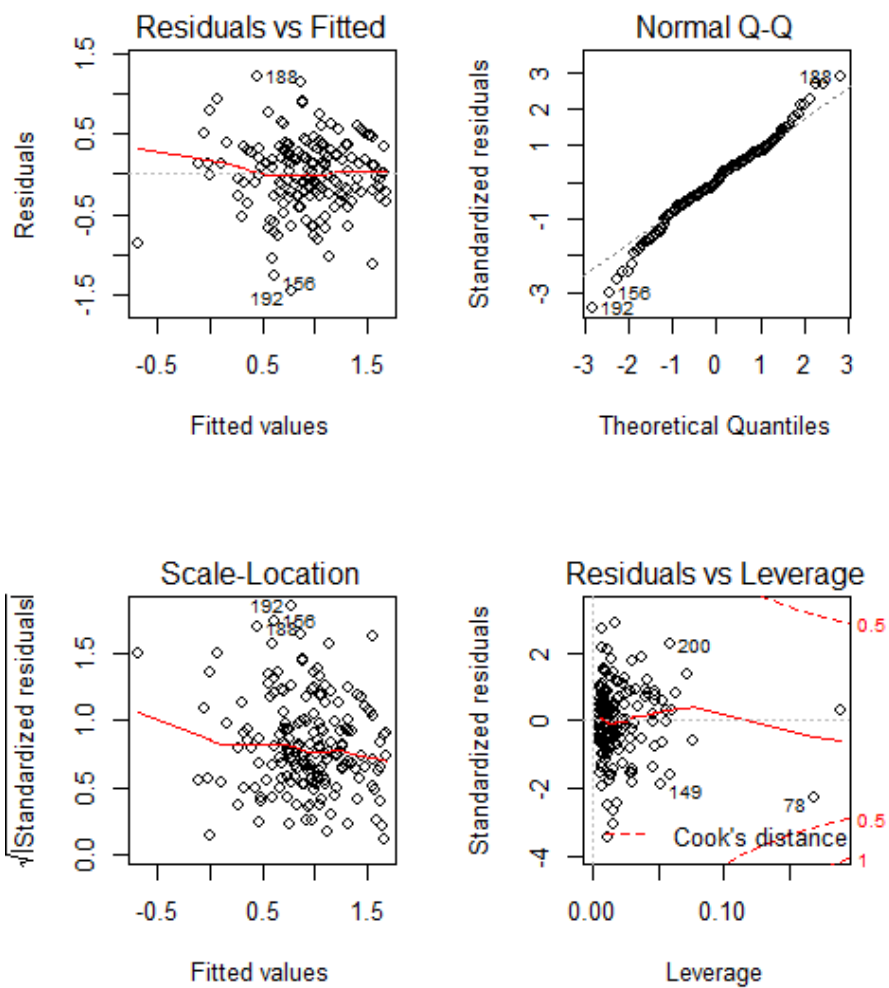
- Jednak je to skutočnosť, že ide o sekundárnu analýzu údajov, ktoré nevznikli a ani neboli metodologicky nastavené na zisťovanie dopadov či ich porovnanie medzi účastníkmi. To má za následok aj tú skutočnosť, že sebahodnotiace dotazníky, ktoré účastníci vyplňajú po skončení mobility a ktoré obsahujú položky na skúmanie subjektívnej miery pracovného rozvoja, nemajú známu validitu (čo v skutočnosti naozaj merajú, ak vôbec niečo nad rámec subjektívneho názoru). Nám sa podarilo na časti týchto položiek demonštrovať uspokojivú psychometrickú kvalitu pre ich použitie v zmysle škál, a tie sme použili na analýzu. Samotné položky však obsahovo pokrývajú veľmi komplexné javy, ktoré nie je možné validne zisťovať iba jednou položkou. Preto by bolo nutné do budúcnosti zostaviť vhodnejšie nástroje pre zisťovanie pracovného a osobnostného rozvoja.
- Keďže účastníci vyplňajú dotazníky krátko po návrate, nevieme dostatočne presne odhadnúť dlhodobější dopad účasti na mobilite.
- Taktiež by bolo pre potreby porovnávania miery rozvoja medzi účastníkmi rôznych sektorov vzdelávania a odbornej prípravy nutné zosúladiť skladbu položiek, pretože v súčasnosti sa dotazníky prekrývajú iba v niektorých obmedzených častiach.
- Pri porovnávaní podporených a nepodporených škôl v napĺňaní POP sa zapojil len veľmi malý počet nepodporených škôl, čo neumožňuje dostatočne odhadnúť rozdiely medzi takýmito školami. Vyšší počet respondentov zo strany týchto škôl by mal oveľa väčšiu šancu podporiť významnosť prípadných rozdielov, ak v skutočnosti existujú.

Prílohy

Príloha 1.1. - Diagnostika regresného modelu pracovného rozvoja učiteľov VŠ.



Príloha 1.2. - Diagnostika regresného modelu pracovného rozvoja učiteľov SŠ.



Prínos mobilityných projektov Erasmus+
v odbornom vzdelávaní a príprave a vysokoškolskom vzdelávaní

Čo prináša mobilita učiteľov?

Texty neprešli jazykovou úpravou.

Vydala: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC)
Národná agentúra programu Erasmus+ pre vzdelávanie a odbornú prípravu
Križkova 9
811 04 Bratislava

Vydané: 2017



Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu
Národná agentúra programu Erasmus+ pre vzdelávanie a odbornú prípravu
811 04 Bratislava
www.erasmusplus.sk

ISBN 978-80-89517-22-0



9 788089 517220