

Mladá veda

Young Science

Špeciálne vydanie

Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Číslo 4, ročník 14., špeciálne číslo vydané v auguste 2026

ISSN 1339-3189, EV 167/23/EPP

Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk

Fotografia na obálke: V lese. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

prof. Ing. Peter Adamišín, PhD. (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Dr. Pavel Chromý, PhD. (Katedra sociálnej geografie a regionálneho rozvoje, Univerzita Karlova, Praha)

prof. Dr. Paul Robert Magocsi (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)

Ing. Lucia Mikušová, PhD. (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)

doc. Ing. Peter Skok, CSc. (Ekomos s. r. o., Prešov)

Mgr. Monika Šavelová, PhD. (Katedra translatológie, Univerzita Konštantína Filozofa, Nitra)

prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D. (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)

prof. PhDr. Peter Švorc, CSc., predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Petr Tománek, CSc. (Katedra verejnej ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

doc. Mgr. Michal Garaj, PhD. (Katedra politických vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda, Trnava)

REDAKCIA

Mgr. Branislav A. Švorc, PhD., šéfredaktor (Inštitút pre vedu, kultúru a spoločenský rozvoj)

Mgr. Martin Hajduk, PhD. (Banícke múzeum, Rožňava)

PhDr. Magdaléna Keresztesová, PhD. (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)

RNDr. Richard Nikischer, Ph.D. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha)

PhDr. Veronika Trstianska, PhD. (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FSŠ UKF, Nitra)

Mgr. Veronika Zuskáčová (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

VYDAVATEĽ

Inštitút pre vedu, kultúru a spoločenský rozvoj

IČO: 57728038, Bajkalská 12B, 080 01 Prešov, Slovensko

v spolupráci s vydavateľstvom UNIVERSUM-EU, spol. s r. o.

ODBORNÍ ZAMESTNANCI A VZDELÁVACIE POTREBY PRI PREVENCII ŠIKANY V ŠKOLÁCH OKRESU PREŠOV

SPECIALIST STAFF AND TRAINING NEEDS IN BULLYING PREVENTION
AT SCHOOLS IN THE PREŠOV DISTRICT

Lucia Kimpanová, Ivan Baláži, Eva Halušková, Martin Klement ¹

Autori pôsobia na Vysokej škole zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave. Vo svojej činnosti sa venujú uvedenej problematike.

The authors work at St. Elizabeth University of Health and Social Work in Bratislava. In their professional activities, they focus on the aforementioned issue.

Abstract

The paper addresses bullying in the school environment, focusing on the importance of specialist staff and the professional training needs of school employees. Its aim is to analyse the relationship between the presence of a school social worker or psychologist and the reported frequency of bullying. Attention is also paid to the association between employees' personal experience of bullying and their interest in training focused on communication with pupils' legal guardians. The research sample consisted of 132 school employees. Pearson's chi-square test of independence was used to test the hypotheses, while the strength of the relationships between the variables was assessed using Cramér's V. The paper highlights the importance of a multidisciplinary approach, systematic prevention, professional support for pupils and the continuing professional development of school employees. Particular emphasis is placed on the role of school social workers and psychologists, cooperation between schools and families, and the need for training based on real situations and the practical needs of school staff.

Key words: bullying, school social work, school psychologist, prevention, professional training, chi-square test

¹ Adresa pracoviska: Mgr. Ing. Lucia Kimpanová, DSc., PaedDr. PhDr. Mgr. Ivan Baláži, DBA, MBA, DSc., doc. PhDr. Eva Halušková, PhD., ThLic. PaedDr. PhDr. Martin Klement PhD., PhD., PhD.h.c., MBA, LL.M., Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, Inštitút sociálnej práce a ošetrovateľstva MUDr. Pavla Blahu, Katedra sociálnej práce bl. Jána Havlíka, Potočná 58, 909 01 Skalica
E-mail: kimpanova@vssvalzbety.sk, balazi@vssvalzbety.sk

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá problematikou šikany v školskom prostredí so zameraním na význam odborných zamestnancov a vzdelávacie potreby pracovníkov škôl. Jeho cieľom je analyzovať súvislosť medzi prítomnosťou školského sociálneho pracovníka alebo psychológa a frekvenciou stretávania sa s prejavmi šikany. Pozornosť sa zároveň venuje vzťahu medzi osobnou skúsenosťou zamestnancov so šikanou a ich záujmom o vzdelávanie v oblasti komunikácie so zákonnými zástupcami žiakov. Výskumný súbor tvorilo 132 zamestnancov škôl. Na overenie stanovených hypotéz bol použitý Pearsonov chí-kvadrát test nezávislosti a sila vzťahu medzi premennými bola posudzovaná prostredníctvom Cramérovho V. Príspevok poukazuje na význam multidisciplinárneho prístupu, systematickej prevencie, odbornej podpory žiakov a profesijného rozvoja zamestnancov škôl. Osobitný dôraz kladie na postavenie školského sociálneho pracovníka a psychológa, spoluprácu školy s rodinou a potrebu vzdelávania vychádzajúceho z reálnych situácií a potrieb školskej praxe.

Kľúčové slová: šikana, školská sociálna práca, školský psychológ, prevencia, odborné vzdelávanie, chí-kvadrát test

Úvod

Šikana patrí medzi závažné sociálnopatologické javy, ktoré narúšajú bezpečie žiakov, medziľudské vzťahy a samotný výchovno-vzdelávací proces. Školské prostredie má pritom okrem vzdelávacej a socializačnej funkcie plniť aj funkciu ochrannú. Žiak v ňom trávi významnú časť dňa, vytvára rovesnícke vzťahy, učí sa rešpektovať pravidlá a získava skúsenosti s autoritou, spoluprácou i riešením konfliktov. Ak škola nedokáže včas zachytiť prejavy násillia alebo na ne reaguje nejednotne, môže sa oslabovať dôvera žiakov v dospelých a zvyšovať riziko pretrvávania patologického správania.

Za šikanu sa považuje úmyselné a spravidla opakované ubližovanie, pri ktorom existuje nerovnováha síl medzi agresorom a obeťou. Práve opakovanie, zámer poškodiť druhého a mocenská prevaha odlišujú šikanu od bežného konfliktu alebo jednorazovej potýčky. Šikanovanie môže mať fyzickú, verbálnu, psychickú, emocionálnu, vzťahovú alebo elektronickú podobu. Jednotlivé formy sa môžu prelínať a nie všetky sú ľahko pozorovateľné. Kým fyzické útoky môžu zanechať viditeľné následky, sociálne vylučovanie, ponižovanie, vyhrážanie alebo kyberšikana často prebiehajú skryto a môžu zostať dlhší čas bez povšimnutia (Hartl a Hartlová, 2010; Kolář, 2011).

Šikana nezasahuje iba obeť a agresora. Ovplyvňuje spolužiakov, ktorí môžu vystupovať ako podporovatelia, pasívni pozorovatelia alebo ochrancovia obete, a zároveň mení sociálnu klímu celej triedy. Dlhodobé prehliadanie násillia môže viesť k normalizácii ponižovania, oslabeniu solidarity a presvedčeniu, že oznámenie problému neprinesie pomoc. Prevencia preto nemôže byť zameraná výlučne na jednotlivca. Musí pracovať s pravidlami školy, vzťahmi v triede, postojmi zamestnancov, mechanizmami bezpečného oznamovania a so schopnosťou školy reagovať rýchlo a koordinovane.

Dôležitým rámcom je školská klíma, ktorá vyjadruje kvalitu sociálnych a emocionálnych vzťahov, mieru bezpečia, spravodlivosť pravidiel a skúsenosť žiakov s podporou zo strany dospelých. Pozitívna klíma zvyšuje pravdepodobnosť, že žiaci rizikové správanie oznámia a že zamestnanci budú postupovať jednotne. Naopak, autoritatívne alebo nepredvídateľné prostredie, slabá komunikácia a nejasné pravidlá môžu prehlbovať frustráciu a sociálne vylúčenie. Kvalita pracovných vzťahov medzi zamestnancami sa zároveň premiet

do spôsobu, akým je riadená trieda a ako žiaci vnímajú školu (Dončevová, 2021; Encina, Berger a Miranda, 2023).

Správanie žiaka sa formuje v širšom sociálnom kontexte a nemožno ho vysvetľovať iba podmienkami v škole. Pri interpretácii zmien správania dieťaťa je preto potrebné zohľadňovať viacero vzájomne súvisiacich faktorov, nie iba bezprostredný školský incident (Bryndzák et al., 2019). Rodina je prvým prostredím, v ktorom dieťa získava vzorce komunikácie, riešenia konfliktov, prejavovania emócií a rešpektovania hraníc. Zákonní zástupcovia preto predstavujú nevyhnutných partnerov školy pri prevencii aj riešení šikany. Komunikácia s rodinou však môže byť náročná, najmä ak rodičia spochybňujú zistenia školy, obávajú sa stigmatizácie dieťaťa alebo reagujú emocionálne. Zamestnanci potrebujú vedieť viesť rozhovor vecne, citlivo a s dôrazom na bezpečie všetkých zúčastnených (Bendl, 2023).

Aktuálny legislatívny a metodický rámec zdôrazňuje povinnosť školy vytvárať bezpečné prostredie, realizovať prevenciu, bezodkladne preverovať podozrenia a zabezpečiť ochranu šikanovaného žiaka. Smernica č. 1/2025 k prevencii a riešeniu šikanovania detí a žiakov v školách a školských zariadeniach rozlišuje priame, nepriame aj elektronické formy šikanovania a vyžaduje koordinovaný postup školy. Formálne prijatie interných pravidiel však nie je postačujúce. Účinnosť závisí od toho, či zamestnanci postupom rozumejú, dokážu rozpoznať varovné signály a majú dostupnú odbornú podporu (Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR, 2025).

V tomto procese má osobitné postavenie školský sociálny pracovník alebo psychológ. Sociálny pracovník môže prepájať žiaka, rodinu, školu a externé služby, vykonávať sociálnu diagnostiku, podieľať sa na preventívnych programoch, pracovať s triednym kolektívom a koordinovať pomoc. Psychológ dopĺňa tento rámec diagnostikou, poradenstvom a psychologickou intervenciou. Spoločné pôsobenie odborných zamestnancov umožňuje vnímať šikanu ako vzťahový, psychologický aj sociálny problém a vytvára priestor na kontinuálnu prácu namiesto jednorazovej reakcie na incident (Lai a Ding, 2024).

Prítomnosť odborného zamestnanca sama osebe nezaručuje nižší výskyt šikany. Rozhodujúce je jeho reálne začlenenie do života školy, dostupnosť pre žiakov, rozsah kompetencií, spolupráca s pedagógmi a podpora vedenia. Podobne ani jednorazové vzdelávanie zamestnancov nemusí viesť k zmene praxe, pokiaľ nie je spojené s nácvikom konkrétnych situácií, metodickou podporou a spoločným vyhodnocovaním prípadov. Teoretické východiská preto poukazujú na potrebu súčasne skúmať personálne zabezpečenie školy a vzdelávacie potreby jej zamestnancov.

Cieľom príspevku je prostredníctvom hypotéz analyzovať dve prakticky významné súvislosti: vzťah medzi prítomnosťou školského sociálneho pracovníka alebo psychológa a uvádzanou frekvenciou šikany a vzťah medzi osobnou skúsenosťou zamestnancov so šikanou a ich záujmom o vzdelávanie v oblasti komunikácie so zákonnými zástupcami. Pozornosť sa sústreďuje na možné implikácie pre školskú sociálnu prácu, multidisciplinárnu prevenciu a profesijný rozvoj zamestnancov.

Teoretické východiská

Šikana a preventívna funkcia školy

Šikana vzniká v sieti individuálnych, rodinných, rovesníckych a organizačných faktorov. Účinná prevencia preto vyžaduje prácu s celou školou, nielen s identifikovanou obeťou a agresorom. Primárna prevencia sa zameriava na pravidlá, sociálne kompetencie, komunikačné zručnosti a klímu triedy; sekundárna intervencia zahŕňa včasnú diagnostiku, ochranu obete, zastavenie násillia a koordinovanú komunikáciu so zákonnými zástupcami (Bendl, 2023; Kolář, 2011).

Pozitívna školská klíma podporuje pocit bezpečia, rešpekt a dôveru medzi žiakmi a zamestnancami. Zároveň vytvára podmienky, v ktorých žiaci ľahšie oznamujú rizikové správanie a dospelí reagujú jednotne. Prevencia musí byť spojená s pravidelným mapovaním klímy, dostupnými mechanizmami oznamovania a vyhodnocovaním prijatých opatrení (Dončevová, 2021; Encina, Berger a Miranda, 2023).

Úloha školského sociálneho pracovníka a psychológa

Školský sociálny pracovník prepája žiaka, rodinu, školu a externé služby. Môže vykonávať sociálnu diagnostiku, podieľať sa na preventívnych programoch, pracovať s triednym kolektívom, podporovať obeť, komunikovať s rodinou a koordinovať spoluprácu s poradenskými zariadeniami a orgánmi sociálnoprávnej ochrany. Psychológ dopĺňa tento rámec psychologickou diagnostikou, poradenstvom a intervenciou. Prítomnosť oboch profesií umožňuje rozdeliť kompetencie a reagovať na šikanu ako na vzťahový, psychologický aj sociálny problém (Lai a Ding, 2024).

Zahraničné poznatky zdôrazňujú, že školský sociálny pracovník nemá riešiť šikanovanie izolovane. Jeho úlohou je zapájať pedagógov, rodičov, žiakov a externých aktérov, posilňovať informovanosť a vytvárať podmienky na bezpečné vyhľadanie pomoci (Alhajjaj et al., 2025). Samotná prítomnosť odborníka však nie je automatickou zárukou nižšieho výskytu šikany; rozhoduje rozsah úväzku, dostupnosť pre žiakov, podpora vedenia a začlenenie do preventívneho systému školy.

Vzdelávacie potreby a komunikácia s rodinou

Riešenie šikany kladie na zamestnancov vysoké komunikačné nároky. Rozhovor so zákonnými zástupcami môže sprevádzať obrannosť, popieranie, obviňovanie alebo silná emocionálna reakcia. Zamestnanec potrebuje vedieť oddeliť overené skutočnosti od domnienok, vysvetliť postup školy, zachovať dôvernosť a súčasne budovať spoluprácu orientovanú na bezpečie dieťaťa. Vzdelávanie má preto obsahovať nácvik náročných rozhovorov, deeskaláciu, dokumentáciu prípadu a medziodborovú koordináciu (Bendl, 2023).

Výskum vzdelávacích potrieb odborných zamestnancov ukazuje záujem o osobný rozvoj, duševné zdravie a špecifické intervenčné zručnosti. Ponuka vzdelávania by preto mala vychádzať zo skúseností pracovníkov a z reálnych situácií, s ktorými sa stretávajú v praxi (Šablatúrová et al., 2023). Osobná skúsenosť s prípadom šikany môže zvyšovať citlivosť voči náročnosti komunikácie s rodinou a ovplyvňovať preferenciu konkrétnych vzdelávacích tém.

Metodika

Príspevok má charakter kvantitatívnej metodologickej analýzy zameranej na overenie vzťahov medzi vybranými premennými školského prostredia. Pri overovaní H1 boli dve kategórie prítomnosti odborného zamestnanca – sociálneho pracovníka alebo psychológa – porovnávané s piatimi kategóriami frekvencie stretávania sa so šikanou. Pri H2 sa analyzoval vzťah medzi tromi kategóriami osobnej skúsenosti zamestnancov so šikanou a štyrmi preferovanými témami odborného vzdelávania. Závislosť premenných bola overená Pearsonovým chí-kvadrát testom pri hladine štatistickej významnosti $\alpha = 0,05$. Výsledky zahŕňajú zistené a očakávané početnosti, hodnotu testovacieho kritéria, stupne voľnosti, p-hodnotu a Cramérovo V vyjadrujúce silu zisteného vzťahu. Očakávaná početnosť bola vo všetkých bunkách vyššia ako 5, čím boli splnené podmienky na použitie asymptotického chí-kvadrát testu.

Hypotézy

H01: Medzi školami s prítomnosťou školského sociálneho pracovníka alebo psychológa a školami bez týchto odborných zamestnancov neexistuje štatisticky významný rozdiel v miere výskytu šikany.

H1: Školy s prítomnosťou školského sociálneho pracovníka alebo psychológa vykazujú nižšiu mieru výskytu šikany ako školy bez týchto odborných zamestnancov.

H02: Medzi zamestnancami škôl s osobnou skúsenosťou s prípadmi šikany a zamestnancami bez takejto skúsenosti neexistuje štatisticky významný rozdiel v miere záujmu o vzdelávanie v oblasti komunikácie so zákonnými zástupcami žiakov.

H2: Zamestnanci škôl s osobnou skúsenosťou s prípadmi šikany vykazujú štatisticky významne vyššiu mieru záujmu o vzdelávanie v oblasti komunikácie so zákonnými zástupcami žiakov ako zamestnanci bez osobnej skúsenosti.

Premenná	Kategória	n	Podiel
Odborný zamestnanec	Áno	54	40,9 %
Odborný zamestnanec	Nie	78	59,1 %
Osobná skúsenosť so šikanou	Áno	52	39,4 %
Osobná skúsenosť so šikanou	Nie	28	21,2 %
Osobná skúsenosť so šikanou	Nejednoznačná	52	39,4 %

Tabuľka 1 – Štruktúra analytického súboru (N = 132)

Zdroj: autori

Výsledky

Overenie hypotézy H1

V školách s odborným zamestnancom uvádzalo denný alebo týždenný kontakt so šikanou 18,5 % respondentov, zatiaľ čo v školách bez odborného zamestnanca to bolo 38,5 %. Naopak, odpoveď „nestretávam sa so šikanou“ zvolilo 29,6 % respondentov zo škôl s odborníkom a 7,7 % zo škôl bez odborníka.

Frekvencia výskytu šikany	Odborný zamestnanec – áno	Odborný zamestnanec – nie	Spolu
Denne	4	13	17
2–3-krát do týždňa	6	17	23
2–3-krát do mesiaca	10	23	33
Neviem posúdiť	18	19	37
Nestretávam sa so šikanou	16	6	22
Spolu	54	78	132

Tabuľka 2 – Zistené početnosti pre hypotézu H1

Zdroj: autori

Frekvencia výskytu šikany	Odborný zamestnanec – áno	Odborný zamestnanec – nie
Denne	6,95	10,05
2–3-krát do týždňa	9,41	13,59
2–3-krát do mesiaca	13,50	19,50
Neviem posúdiť	15,14	21,86
Nestretávam sa so šikanou	9,00	13,00

Tabuľka 3 – Očakávané početnosti pre hypotézu H1

Zdroj: vlastné spracovanie

N	χ^2	df	p	Cramérovo V	Rozhodnutie
132	15,881	4	0,003	0,347	H01 zamietnutá; H1 podporená

Tabuľka 4 – Výsledok Pearsonovho chí-kvadrát testu pre H1

Zdroj: vlastné spracovanie

Výsledok potvrdil štatisticky významnú súvislosť medzi prítomnosťou odborného zamestnanca a kategóriou uvádzanej frekvencie šikany. Veľkosť účinku bola stredná. Rozloženie početností je v súlade so smerovaním H1, preto bola nulová hypotéza H01 zamietnutá a H1 bola v rámci súboru podporená. Výsledok nepreukazuje kauzalitu; nižšia uvádzaná frekvencia môže súvisieť aj s ďalšími charakteristikami škôl.

Overenie hypotézy H2

Komunikáciu so zákonnými zástupcami zvolilo 53,8 % respondentov s osobnou skúsenosťou so šikanou, 14,3 % respondentov bez skúsenosti a 25,0 % respondentov, ktorí svoju skúsenosť nevedeli jednoznačne posúdiť. Rozdiel naznačuje, že praktická skúsenosť môže zvýrazňovať potrebu zvládať náročnú komunikáciu s rodinou.

Preferovaná téma vzdelávania	Skúsenosť – áno	Skúsenosť – nie	Nejednoznačná skúsenosť	Spolu
Komunikácia medzi zamestnancami	8	9	13	30
Komunikácia voči žiakom	9	9	14	32
Komunikácia so zákonnými zástupcami	28	4	13	45
Iné	7	6	12	25
Spolu	52	28	52	132

Tabuľka 5 – Zistené početnosti pre hypotézu H2

Zdroj: vlastné spracovanie

Preferovaná téma vzdelávania	Skúsenosť – áno	Skúsenosť – nie	Nejednoznačná skúsenosť
Komunikácia medzi zamestnancami	11,82	6,36	11,82
Komunikácia voči žiakom	12,61	6,79	12,61
Komunikácia so zákonnými zástupcami	17,73	9,55	17,73
Iné	9,85	5,30	9,85

Tabuľka 6 – Očakávané početnosti pre hypotézu H2

Zdroj: vlastné spracovanie

N	χ^2	df	p	Cramérovo V	Rozhodnutie
132	16,171	6	0,013	0,247	H02 zamietnutá; H2 podporená

Tabuľka 7 – Výsledok Pearsonovho chí-kvadrát testu pre H2

Zdroj: vlastné spracovanie

Medzi osobnou skúsenosťou so šikanou a preferovanou témou vzdelávania bola zistená štatisticky významná súvislosť s malým až stredným účinkom. Respondenti s osobnou skúsenosťou volili komunikáciu so zákonnými zástupcami výrazne častejšie, než by sa očakávalo pri nezávislosti premenných. H02 bola preto zamietnutá a H2 bola v súbore podporená.

Diskusia

Výsledky overovania hypotézy H1 poukazujú na možný význam prítomnosti školského sociálneho pracovníka alebo psychológa pri prevencii, včasnom rozpoznávaní a riešení šikany. V školách, v ktorých pôsobí odborný zamestnanec, bolo zaznamenané priaznivejšie rozloženie odpovedí týkajúcich sa frekvencie stretávania sa so šikanou. Tento výsledok podporuje predpoklad, že dostupnosť odbornej pomoci môže prispievať k vytváraniu bezpečnejšieho školského prostredia a k systematickejšiemu zvládaniu rizikového správania. Prítomnosť

odborníka zároveň umožňuje, aby riešenie šikany nebolo ponechané iba na pedagógov alebo vedenie školy, ale stalo sa súčasťou koordinovanej multidisciplinárnej spolupráce.

Školský sociálny pracovník môže vykonávať sociálnu diagnostiku, mapovať vzťahy a klímu v triednych kolektívoch, identifikovať varovné signály a podieľať sa na príprave preventívnych programov. Významná je aj jeho úloha pri individuálnej práci s obeťou, agresorom a ďalšími žiakmi, ktorí boli svedkami šikanovania. Súčasne môže koordinovať komunikáciu medzi školou, rodinou, poradenskými zariadeniami, orgánmi sociálnoprávnej ochrany a ďalšími odbornými službami. Psychológ tento systém dopĺňa psychologickou diagnostikou, poradenstvom a intervenciou zameranou na emocionálne a behaviorálne dôsledky šikanovania. Spojenie sociálneho a psychologického pohľadu umožňuje reagovať na šikanu ako na komplexný vzťahový, sociálny a psychologický problém.

Zistenie súvisí s odborným prístupom, podľa ktorého školská sociálna práca prepája individuálnu intervenciu so systémovou prevenciou a podporou celej školskej komunity (Lai a Ding, 2024; Alhajjaj et al., 2025). Úloha odborného zamestnanca sa preto nemá začínať až po potvrdení konkrétneho prípadu. Mala by zahŕňať pravidelné hodnotenie školskej klímy, podporu bezpečného oznamovania, vzdelávanie žiakov a zamestnancov, metodickú pomoc pedagógom a spoluprácu s rodičmi. Školy by mali odborné pozície plánovať ako stabilnú súčasť podporného tímu s jasne vymedzenými kompetenciami, dostatočným pracovným úväzkom a podporou vedenia, nie iba ako časovo obmedzené projektové opatrenie.

Interpretácia výsledku H1 si však vyžaduje opatrnosť. Zistená štatistická súvislosť nepreukazuje, že prítomnosť odborného zamestnanca je priamou príčinou nižšieho výskytu šikany. Výsledok môžu ovplyvňovať aj ďalšie charakteristiky školy, napríklad jej veľkosť, počet žiakov v triedach, sociálne zloženie žiakov, kvalita vedenia, stabilita pedagogického kolektívu, dostupnosť preventívnych programov alebo spôsob evidovania incidentov. Významnú úlohu môže zohrávať aj rozdielna citlivosť zamestnancov pri rozpoznávaní prejavov šikany.

Prítomnosť odborníka môže viesť aj k zdanlivému zvýšeniu počtu prípadov, pretože žiaci získajú väčšiu dôveru v systém pomoci a začnú problémové situácie častejšie oznamovať. Vyšší počet evidovaných prípadov tak nemusí automaticky znamenať zhoršenie bezpečnosti, ale môže byť dôsledkom kvalitnejšieho odhaľovania a dokumentovania šikany. Pri ďalšom výskume je preto potrebné rozlišovať medzi skutočným výskytom šikany, počtom oznámení, počtom preverených podozrení a počtom potvrdených prípadov. Vhodné by bolo zároveň kontrolovať základné charakteristiky zapojených škôl a sledovať vývoj situácie v dlhšom časovom období.

Výsledky overovania hypotézy H2 upozorňujú na súvislosť medzi osobnou skúsenosťou zamestnancov so šikanou a ich vzdelávacími potrebami. Zamestnanci, ktorí už riešili konkrétny prípad šikanovania, prejavovali výraznejší záujem o vzdelávanie zamerané na komunikáciu so zákonnými zástupcami žiakov. Praktická skúsenosť môže zvyšovať ich citlivosť voči náročnosti rozhovorov s rodičmi obeť aj agresora a odhaľovať nedostatky v doterajšej odbornej príprave. Zamestnanci si po absolvovaní takejto situácie môžu

intenzívnejšie uvedomovať potrebu presného formulovania zistení, dôsledného dokumentovania, zvládania emocionálnych reakcií a koordinácie jednotného postupu školy.

Komunikácia so zákonnými zástupcami patrí medzi najnáročnejšie časti intervencie. Rodičia môžu reagovať popieraním, obranou, obviňovaním školy alebo spochybňovaním výpovedí žiakov. Rozhovor sa môže vyhrotiť najmä vtedy, keď zákonný zástupca nadobudne pocit, že jeho dieťa je nespravodlivo označené za agresora alebo že škola nedostatočne chránila obeť. Zamestnanec preto potrebuje vedieť oddeliť overené skutočnosti od domnienok, zrozumiteľne vysvetliť ďalší postup a súčasne zachovať dôvernosc a rešpekt ku všetkým zúčastneným.

Odborné vzdelávanie by malo zahŕňať modelové rozhovory, deeskalačné techniky, prácu s odporom, zvládanie konfliktu a zásady komunikácie s rodičmi obeť aj agresora. Jeho súčasťou má byť právny a metodický rámec riešenia šikany, vedenie dokumentácie, ochrana osobných údajov, rozdelenie kompetencií a koordinácia spoločného postupu školy. Praktický nácvik umožňuje zamestnancom overiť si vlastné reakcie a pripraviť sa na situácie sprevádzané silnými emóciami. Ponuku vzdelávania je preto vhodné vytvárať na základe pravidelného zisťovania potrieb zamestnancov a problémov, s ktorými sa stretávajú v každodennej praxi, čo podporujú aj zistenia Šablatúrovej et al. (2023).

Výsledky H2 zároveň naznačujú, že vzdelávacie potreby sa môžu medzi jednotlivými skupinami zamestnancov odlišovať. Osoby bez priamej skúsenosti so šikanou nemusia považovať komunikáciu s rodičmi za prioritnú, pretože jej náročnosť ešte nezažili. Preventívne vzdelávanie by však nemalo byť poskytované až po vzniku závažného prípadu. Vzdelávanie pracovníkov možno v širšom kontexte prevencie násilného správania chápať ako súčasť primárnej prevencie, nie iba ako reakciu na už vzniknutý incident (Vallová, 2014). Škola by mala pripraviť všetkých zamestnancov na základný postup pri podozrení zo šikany a následne ponúkať rozšírené vzdelávanie pracovníkom, ktorí plnia koordinačné, poradenské alebo intervenčné úlohy.

Z oboch hypotéz vyplýva potreba vzájomne prepájať personálne, organizačné a vzdelávacie opatrenia. Samotné prijatie sociálneho pracovníka alebo psychológa nemusí byť účinné bez jasného vymedzenia jeho kompetencií, primeraného pracovného úväzku, podpory vedenia a spolupráce s pedagogickými zamestnancami. Takéto personálne a organizačné podmienky možno chápať ako determinanty pracovného výkonu sociálnych pracovníkov (Liszoková a Holeková, 2025). Odborný pracovník nemôže niesť výhradnú zodpovednosť za prevenciu a riešenie šikany. Bezpečné školské prostredie je výsledkom spoločného postupu vedenia, pedagógov, odborných zamestnancov, žiakov, rodičov a externých partnerov.

Rovnako ani jednorazové školenie nedokáže dlhodobo zmeniť prax, pokiaľ naň nenadväzuje metodická podpora, supervízia, prípadové konzultácie a pravidelné vyhodnocovanie intervenčných postupov. Prevencia šikany by mala byť súčasťou celoškolského systému zahŕňajúceho pravidelné mapovanie klímy, dostupné a dôverné mechanizmy oznamovania, jednoznačný postup preverovania podozrení, ochranu obeť, prácu

s agresorom a aktívnu komunikáciu s rodinami. Dôležité je tiež priebežne posudzovať účinnosť prijatých opatrení a upravovať ich podľa potrieb konkrétnej školy.

Záver

Cieľom príspevku bolo analyzovať vybrané súvislosti medzi personálnym zabezpečením škôl, výskytom šikany a vzdelávacími potrebami zamestnancov. Pozornosť bola sústredená na význam prítomnosti školského sociálneho pracovníka alebo psychológa a na vzťah medzi osobnou skúsenosťou zamestnancov so šikanou a ich záujmom o vzdelávanie v oblasti komunikácie so zákonnými zástupcami žiakov. Na overenie stanovených hypotéz bol použitý Pearsonov chí-kvadrát test nezávislosti a sila zistených vzťahov bola posudzovaná prostredníctvom Cramérovho V.

Výsledky overovania hypotézy H1 poukázali na štatisticky významnú súvislosť medzi prítomnosťou odborného zamestnanca a uvádzanou frekvenciou výskytu šikany. V školách, v ktorých pôsobil sociálny pracovník alebo psychológ, bolo zaznamenané priaznivejšie rozloženie odpovedí než v školách bez týchto odborných zamestnancov. H1 bola preto v analyzovanom súbore podporená. Zistenie naznačuje, že dostupnosť odbornej pomoci môže predstavovať dôležitú súčasť preventívneho a intervenčného systému školy. Samotná štatistická súvislosť však nepreukazuje priamy príčinný vzťah, pretože frekvenciu šikany môžu ovplyvňovať aj ďalšie organizačné, sociálne a personálne charakteristiky školy.

Školský sociálny pracovník alebo psychológ môže prispievať k pravidelnému mapovaniu školskej klímy, identifikácii rizikových prejavov a zabezpečeniu včasnej podpory obete. Významné je tiež jeho pôsobenie pri práci s agresorom, triednym kolektívom a žiakmi, ktorí boli svedkami šikanovania. Odborný zamestnanec môže zároveň koordinovať komunikáciu medzi školou, rodinou, poradenskými zariadeniami a orgánmi sociálnoprávnej ochrany. Jeho pozícia by preto mala byť stabilnou súčasťou multidisciplinárneho tímu s jasne vymedzenými kompetenciami, nie iba dočasným alebo projektovým opatrením.

Overovanie hypotézy H2 ukázalo štatisticky významnú súvislosť medzi osobnou skúsenosťou zamestnancov so šikanou a preferovanou témou odborného vzdelávania. Zamestnanci, ktorí už mali osobnú skúsenosť s riešením šikany, prejavovali vyšší záujem o vzdelávanie zamerané na komunikáciu so zákonnými zástupcami žiakov. H2 bola preto v analyzovanom súbore podporená. Praktická skúsenosť môže zamestnancom výraznejšie odhaliť náročnosť komunikácie s rodičmi obete aj agresora, potrebu dôslednej dokumentácie a riziko eskalácie konfliktu.

Vzdelávanie zamestnancov by malo reagovať na konkrétne situácie, s ktorými sa stretávajú v školskej praxi. Jeho obsah má zahŕňať nácvik náročných rozhovorov, deeskalčné techniky, prácu s odmietaním alebo obviňovaním, vysvetľovanie postupu školy a koordináciu spoločného postupu všetkých zainteresovaných osôb. Dôležitou súčasťou je aj poznanie právneho a metodického rámca, ochrana osobných údajov a vedenie dokumentácie. Jednorazové školenie však nemožno považovať za postačujúce. Malo by naň nadväzovať metodické vedenie, supervízia, prípadové konzultácie a pravidelné vyhodnocovanie potrieb zamestnancov.

Výsledky oboch hypotéz poukazujú na potrebu prepájať personálne, preventívne a vzdelávacie opatrenia. Samotná prítomnosť odborného zamestnanca nemusí viesť k zlepšeniu

situácie, ak nie je podporená vedením školy a začlenená do spoločného preventívneho systému. Rovnako ani vzdelávanie neprinesie dlhodobú zmenu bez možnosti využívať získané kompetencie v každodennej praxi. Prevencia šikany musí byť spoločnou zodpovednosťou vedenia školy, pedagógov, odborných zamestnancov, žiakov, zákonných zástupcov a externých odborných služieb.

Za dôležitý predpoklad účinnej prevencie možno považovať vytváranie bezpečnej a otvorenej školskej klímy, v ktorej žiaci dokážu problém oznámiť bez obavy zo zosmiešnenia alebo odvety. Školy by mali mať zrozumiteľné pravidlá, dôverné mechanizmy oznamovania a pripravený intervenčný postup. Nevyhnutné je rozlišovať medzi podozrením, oznámením a potvrdeným prípadom šikany a každú situáciu dôsledne preveriť. Vyšší počet evidovaných prípadov pritom nemusí automaticky znamenať horšiu situáciu, ale môže byť dôsledkom kvalitnejšieho odhaľovania a vyššej dôvery žiakov v systém pomoci.

Možno uzavrieť, že účinné predchádzanie šikane si vyžaduje systematický a multidisciplinárny prístup. Stabilná prítomnosť odborných zamestnancov, pripravenosť pedagogického personálu, spolupráca s rodinou a pravidelné vyhodnocovanie školskej klímy predstavujú vzájomne prepojené súčasti bezpečného školského prostredia. Rozvoj školskej sociálnej práce a odbornej prípravy zamestnancov môže významne podporiť schopnosť školy včas identifikovať rizikové správanie, primerane zasiahnuť a zabezpečiť dostupnú pomoc všetkým účastníkom šikanovania.

*Tento článok odporučil na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda:
prof. PaedDr. Peter Jusko, PhD.*

Použitá literatúra

1. ALHAJJAJ, Huda A., Mohamed M. FODA a Nasser A. ALSAIARI, 2025. The Professional Intervention for School Social Workers with the Phenomenon of Bullying. In: Educational Process: International Journal. Roč. 16, článok e2025212. DOI 10.22521/edupij.2025.16.212.
2. BENDL, Stanislav, 2003. Prevence a řešení šikany ve škole. Praha: ISV. ISBN 80-86642-08-9.
3. BRYNDZÁK, Pavel, Alena MÁTEJOVÁ a Nataša BUJDOVÁ, 2019. Faktory ovplyvňujúce zmenu správania detí v špeciálno-výchovných zariadeniach. In: Social Pathology Among Youth: Abstract Book. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, s. 12. ISBN 978-80-8132-206-8.
4. DONČEVOVÁ, Silvia, 2021. Sociálne prostredie školy a jeho vplyv na kvalitu práce učiteľov a žiakov. In: Pedagogika a andragogika I. Bratislava: Univerzita Komenského, s. 186–195. ISBN 978-80-223-5146-1.
5. ENCINA, Yonatan, Christian BERGER a Daniel MIRANDA, 2023. Authoritative school climate as a context for civic socialization. In: International Journal of Educational Development. Roč. 98, článok 102752. DOI 10.1016/j.ijedudev.2023.102752.
6. HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ, 2010. Velký psychologický slovník. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-686-5.
7. KOLÁŘ, Michal, 2011. Nová cesta k léčbě šikany. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-871-5.
8. LAI, Zhengtao a Lingyu DING, 2024. The Role of School Social Work in Preventing Bullying in Schools: A Study Based on Cognitive-Behavioral Theory. In: Frontiers in Educational Research. Roč. 7, č. 9, s. 132–137. DOI 10.25236/FER.2024.070921.



9. LISZOKOVÁ, Mariola a Iva HOLEKOVÁ, 2025. Vybrané determinanty ovplyvňujúce pracovný výkon sociálnych pracovníkov. In: Humanitné a spoločenské vedy v pregraduálnom vzdelávaní 16/2025: zborník vedeckých prác a vedeckých štúdií [CD-ROM]. Bratislava: Z-F LINGUA, s. 105–118. ISBN 978-80-8177-116-3.
10. MINISTERSTVO ŠKOLSTVA, VÝSKUMU, VÝVOJA A MLÁDEŽE SR, 2025. Smernica č. 1/2025 k prevencii a riešeniu šikanovania detí a žiakov v školách a v školských zariadeniach.
11. ŠABLATÚROVÁ, N. et al., 2023. V akých témach sa chcú vzdelávať odborní zamestnanci? Prieskum vzdelávacích potrieb odborných zamestnancov [online]. [cit. 15. decembra 2025]. Dostupné z: <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2023/03/Prieskum-vzdelavacich-potrieb-OZ.pdf>
12. VALLOVÁ, Jana, 2014. Primárna prevencia domáceho násilia a vzdelávanie ako súčasť primárnej prevencie. In: Sociálno-zdravotnícke spektrum. Č. 11, s. 1–6. ISSN 1339-1577. ISSN online 1339-2379.

Mladá veda

Young Science

ISSN 1339-3189