

Univerzita Karlova v Praze

Pedagogická fakulta

Centrum školského managementu

**Management školy a zapojování Globálního
Rozvojového Vzdělávání do výuky na různých
typech škol**

**School Management and Implementing of Global Developing Education
into Teaching at Different Types of Schools**

Autor: Hana Máková Šmýdová

Obor: Školský management

Forma studia: Kombinované

Vedoucí práce : Doc. Jaroslav Kalous, PhD.,Mgr.et

Bc. Jiří Trunda

Datum odevzdání práce: 21.červen 2013

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně a citovala všechny použité prameny a literaturu. Dále prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Souhlasím s trvalým uložením elektronické verze mé práce v databázi meziuniverzitního projektu Theses.cz za účelem soustavné kontroly podobnosti kvalifikačních prací.

.....

Hana Mátová Šmýdová

V Praze dne 21.6.2013

Abstrakt:

Bakalářská práce se zabývá Globální rozvojovou výukou (někdy uváděno vzdělávání – dle mého názoru lze tato dvě slova považovat za synonyma) a zejména pak jejím zaváděním na různé typy středních škol a v neposlední řadě tím, nakolik se toto týká lidí ve vedení škol. Vychází proto z definice Globální rozvojové výuky, poznatků získaných na panelové diskusi k tomuto tématu a z manažerských funkcí a ve výzkumné části se snaží přinést poznatky o tom, jak je vedení škol s celou tematikou obeznámeno a nakolik se ho skutečně týká. Zjištěné skutečnosti snad nastíní situaci a napomohou k vyvození jistých doporučení. Tato doporučení by, v ideálním případě, mohla napomoci ředitelům škol, kteří se ještě s danou problematikou nesečkali, či právě stojí před jejím vpravováním do svých škol, nebo se potýkají s problémy při zapojování.

Summary:

The final bachelor paper deals with Global Education and its integration in different kinds of schools' curriculum. Therefore it is based on the definition of Global Education and its situation in the Czech Republic. In its research part I bring information on how the school staff managers are familiarized with this topic and whether they are involved somehow. The found out data bring advice for managers who are unfamiliar with above mentioned.

Klíčová slova :

- Globální rozvojová výuka
- Národní strategie GRV 2008-2015
- Manažerské funkce ředitele školy
- Image školy

Obsah

Klíčová slova :	3
Úvod:	5
Cíle a metodika bakalářské práce.....	7
Teoretická východiska	8
Globální rozvojová výuka, OECD, Evropská unie, Spolupracující subjekty.....	8
Východiska Národní strategie GRV, Možnosti implementace GRV, Panelová diskuse Náš společný svět	8
Globální rozvojová výuka	8
OECD.....	14
Evropská unie	14
Výkonné subjekty	16
Národní strategie GRV 2011-2015	17
Možnosti implementace GRV.....	18
Panelová diskuse Náš společný svět	19
Klíčová slova	20
Plánování.....	20
Organizování	20
Výběr pracovníků	21
Vedení lidí.....	21
Kontrola.....	21
Delegování jako jedna z manažerských kompetencí.....	22
Image školy.....	22
Výzkumná část.....	23
Východiska	23
Vlastní výzkum.....	27
Zhodnocení a analýza zjištěných faktů.....	33

Souhrn dosažených výsledků a jejich využitelnost v praxi	36
Závěr	39
Zdroje:	41

Úvod:

Jedním ze zásadních problémů, kterým v současné době čelíme, je snižování čtenářské gramotnosti českých dětí. (šetření PISA 2009) Hlavním cílem PISA (The Programme for International Student Assessment – zajišťovaný organizací OECD) je zjistit, jak jsou žáci schopni osvojit si naučené informace a nadále je používat ve svém reálném životě. Podle zjištění se čeští žáci umístili ve spodní třetině pomyslného žebříčku členských zemí OECD. Šetření je vždy zaměřeno na patnáctileté žáky a zaměřuje se na matematiku, přírodní vědy a čtenářskou gramotnost. Poprvé se uskutečnilo v roce 2000 a následně se opakuje každé tři roky. Cílem je zkoumat vzdělávání a jeho vývoj, dopad. Zjištěná data jsou použita k reflexi kvality vzdělání a k pochopení rozdílů mezi národy. (Wikipedia)

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). Mezinárodní ekonomická organizace sdružující 34 zemí, jež má za cíl stimulaci růstu světové ekonomiky a obchodu. Smyslem této organizace je sdílení zkušeností a hledání odpovědí na společné problémy, podpora dobré praxe a koordinace vnitřní i mezinárodní politické linie jejích členů. Česká republika se stala členem 21.12.1995.

Není účelem této práce zabývat se důvody současné situace, ale dobrat se poznání a, ideálně, doporučení. Jedním ze způsobů řešení problému snižování gramotnosti je implementace akčního plánu dokumentu Národní strategie GRV 2008-2015 do školního

kurikula. Kdo má tuto implementaci na starosti? Ředitel školy, samozřejmě. Jak toho ředitel dociluje? Co je globální rozvojová výuka (dále jen GRV) a jak souvisí se snižováním čtenářské gramotnosti a obrazem naší společnosti? Setkává se management školy při zapojování Globální rozvojové výuky do školního vzdělávacího plánu s nějakými problémy? Má vůbec zájem na tom, aby jeho škola pojímala GRV alespoň nějakým způsobem? Ví vůbec ředitel školy, respektive celý management školy, co to GRV je? Nejen na tyto otázky se snaží práce odpovědět. Také se zabývá pojmem globální rozvojové výuky, její historií a případně situací v zahraničí. V neposlední řadě se blíže dívá na jednotlivé manažerské funkce ředitele školy a na to, jak a zda souvisí s GRV.

Kdo jiný je vizionářem a nositelem nových myšlenek a garantem plnění ŠVP ve škole než ředitel?

Celá staletí byla škola nositelem vzdělání a v 21. století by měla být jakýmsi prvotním (maximálně druhotným po rodině) vkladatelem občanských postojů. Jak tento stav udržet? Je třeba „trénovat“ děti ke spolupráci a toleranci a spoluodpovědnosti. To vše musí obsáhnout učitelé a tím se vracíme k vedení školy, které je hlavním nositelem a podporovatelem této snahy. Vedení školy je přeci odpovědné za své učitele, za jejich další vzdělávání. A při výběru metody vzdělávání má manažer volnost a záleží na tom, jak zná své lidi a podle toho vyvolí metodu. (Plamínek 2008)

Volba tématu bakalářské práce vychází z mé několikaleté spolupráce s organizací Člověk v tísni. Při této spolupráci se nejen učím a dozvídám a sdílím. Ukazuje se při ní propast mezi několika „nadšenými“ pedagogy, kteří mají zájem, ptají se, chtějí se učit a chtějí měnit postoje žáků a druhou částí vyučujících, již nechápou důvody jakékoli změny, jsou neochotní se jakkoli přiblížit dětem, které učí a co víc, vnější svět je nezajímá. Mimo jiné mám také možnost učit v dětském domově, což mi otevírá další horizonty. A jelikož nechci zkoumat postoje učitelů, zajímá mne vyšší stupeň. Vedení školy. Jak jsem již zmínila, tak jako Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) má jasnou koncepci českého školství (přestože Národní program rozvoje vzdělávání v ČR je stále suplován tzv. Bílou knihou), vedení má jasnou koncepci své školy. A patří tam tedy globální rozvojová výuka? Jaký je vztah vedení školy ke globální rozvojové výuce? Má globální rozvojová výuka své místo ve vizi školy, ve strategických plánech?

Globalizace je jedním ze základních rysů dnešní doby, který prolíná v podstatě do všech sfér života. Týká se politiky, kultury, cestovního ruchu, ale i životního prostředí a

ekonomiky. Jde o proces integrace společnosti na celosvětové úrovni. Hnacím motorem je globalizace ekonomických aktivit (Veber, 2009)

Cíle a metodika bakalářské práce

Jak si poradit s globální rozvojovou výukou? Je třeba ji začlenit do školního kurikula? Jak různí ředitelé pojmají potřebu zapojování GRV do výuky? Co znamená pojem kompetence v souvislosti s žáky? Tzv. klíčové kompetence jsou součástí Školního vzdělávacího plánu (ŠVP) každé školy. Důležitým dokumentem pro osvojování těchto kompetencí a jejich začlenění do výuky se stala Národní strategie GRV 2011-2015 a mostem mezi tímto dokumentem a školami se staly neziskové organizace, které se zapojováním globální rozvojové výuky do škol zabývají. Jak vyplynulo z mé spolupráce s jednou z nich a z několika seminářů a workshopů, poněkud slabší stránkou procesu je právě vedení škol. Tato práce si stanovila zjištění situace za jeden ze svých cílů.

Cílem této práce je tedy zjistit, nakolik se týká globální rozvojová výuka vedení škol a nakolik je seznámeno s jejími cíli, významem, východisky. Dále nakolik je vedení škol obeznámeno s prací a výstupy svých pedagogů, pokud tito GRV zapojují. V neposlední řadě mne zajímá, zda má vedení školy, která případně s touto problematikou není obeznámena, o tuto zájem a pokud ne, jak situaci řešit.

Výsledkem práce by mohlo být nastínění situace z hlediska vedení škol a v ideálním případě vodítka těm ředitelům, kteří nevědí co s GRV. Jak postupovat? Čeho se vyvarovat? Co funguje? Na koho se obrátit a na koho delegovat zapojování GRV?

Co je vlastně globální rozvojová výuka? Jaká je její historie a podoba v jiných zemích?

Co se metodiky týče, použijí tabulku náhodných čísel pro výběr jednoho okruhu respondentů – středních škol. Dále jednoduchou formu dotazování s převážně uzavřenými otázkami v podobě dotazníku.

Tím bude práce rozdělena na teoretickou část a vymezení základních pojmů a na část výzkumnou, respektive analýzu zjištěného a jeho shrnutí. Závěrem budou uvedena vyplývající doporučení.

Teoretická východiska

Globální rozvojová výuka, OECD, Evropská unie, Spolupracující subjekty

Východiska Národní strategie GRV, Možnosti implementace GRV, Panelová diskuse
Náš společný svět

Globální rozvojová výuka

Vstupem do OECD a Evropské unie se Česká republika zavázala pomáhat rozvojovým zemím. Už tento holý fakt by měl předpokládat znalost základních globálních témat a problémů, či přinejmenším zájem o ně. A je, logicky, úlohou školy, budit tento zájem a šířit povědomí u dětí všech věkových kategorií – budoucích zodpovědných občanů. Neboť mezi cíle vzdělávání v České republice patří rozvoj osobnosti člověka, který bude vybaven poznávacími a sociálními způsobilostmi, mravními a duchovními hodnotami pro osobní a občanský život, výkon povolání nebo pracovní činnosti, získávání informací a učení se v průběhu celého života; pochopení a uplatňování zásad demokracie a právního státu, základních lidských práv a svobod spolu s odpovědností a smyslem pro sociální soudržnost. (zákon 561/2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – školský zákon)

Ráda bych na tomto místě citovala definici kolegy Pytlouna z jeho práce „*Aplikace principů trvale udržitelného rozvoje v práci vedoucích školních pracovníků s důrazem na dokument Strategie vzdělávání pro udržitelný rozvoj České republiky (2008-2015)*“:

Globální rozvojové vzdělávání je celoživotním vzdělávacím procesem, zabývajícím se posilováním informovanosti mezi adresáty vzdělávání o specifikách lidí žijících v ekonomicky vyspělých zemích na straně jedné a v zemích rozvojových (zaostalých nebo nově industrializovaných zemích) na straně druhé, tj. zabývá se problematikou vyspělého Severu a chudého Jihu v řadě souvislostí tak, aby přispěl k zodpovědnosti za vytváření světa, v němž je prostor všech lidí pro jejich důstojný život a kde lidé mohou dosyta využít pro sebe a své okolí duševních či materiálních možností, které jsou jim dány. Jde o specificky zaměřený výchovný směr, který lze chápat jako podtéma vzdělávání pro udržitelný rozvoj, podobně jako např. multikulturní výchovu, výchovu k budoucnosti či výchovu k míru apod.

Jak jsem nastínila výše, základnou pro začleňování GRV je dokument Národní strategie GRV 2011-2015. Tento vznikl v součinnosti evropské platformy nevládních neziskových organizací CONCORD (The European NGO¹ confederation for relief and development)², Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstva zahraničních věcí (MZV). Z řad neziskových organizací, pedagogů a státních úředníků vznikla pracovní skupina pod vedením PhDr. Zuzany Hlavičkové z MZV (Odbor rozvojové spolupráce a humanitární pomoci).

¹ Non-governmental organization

² CONCORD sdružuje přes 180 národních platform nevládních organizací z EU a evropských rozvojových síťových organizací. Celkem tak tato organizace zastupuje více než 1600 jednotlivých nevládních rozvojových organizací z celé EU. CONCORD zastupuje tuto masu nevládních rozvojových organizací především ve vztahu k Evropské komisi a také vůči některým dalším mezinárodním strukturám. CONCORD vytváří společná stanoviska evropských nevládních organizací k evropské i k širší mezinárodní rozvojové politice a usiluje o transparentní komunikaci mezi Evropskou komisí a zástupci občanské společnosti ve věcech rozvojové spolupráce..

Pojďme se podívat na **historii globální rozvojové výuky**:

Již od starověkého Řecka a Říma mají lidé touhu poznávat jiné kultury a národy. Tato touha se táhne celou historií spolu s pocitem nadřazenosti jistých společností. Domněnka o tom, že některé společnosti jsou v centru dění a jiné naopak na jeho okraji, byla ještě umocněna s příchodem mořeplavectví, industriální revoluce a vyplynuvších kolonizačních aktivit. Zejména v Evropě se zrodil zájem elit o takto „okrajové“ skupiny, ale skrz značně nadřazenou optiku. Tento pocit nadřazenosti je pro historii globální rozvojové výuky důležitý, neboť je jedním z jejích úkolů se této nadřazenecké optiky a kolonizačního přístupu vzdát.

Po druhé světové válce narostla potřeba změnit pohled na svět a vztahy v něm spolu s rozvojem organizací OSN a UNESCO. Vzrostla potřeba porozumění a respektování odlišných národů a kultur. Během studené války nebylo, ovšem, možné tyto nové ideály šířit a rozvíjet vzhledem k zásadnímu rozdělení světa na Západ a Východ. V sedmdesátých letech se ale zejména ve Spojených státech objevuje volání po kladení důrazu na odlišnosti různých kultur v rámci vzdělávání. Tato potřeba šla ruku v ruce s takovými pojmy jako lidská práva, mír, životní prostředí a rovnost ras (neboli Global Issues). Na základě těchto skutečností a víry v to, že lze změnit sociální podmínky za pomoci vzdělání, vznikl pojem globální výchova či výuka (Global Education).

Tedy do 60.let dvacátého století byla pojmem globální výuka myšlena snaha pomoci chudým zemím Třetího světa a to formou peněžních darů. Tento přístup se změnil na základě dekolonizace a osamostatňování asijských a afrických zemí. Poprvé se zde také datuje vznik nevládních organizací, které chtějí pomáhat. Vnímání globální výuky se posouvá od finančních dotací k humanističtějšímu pojetí a potřebě informovat a vzdělávat širokou veřejnost. Humanističtější pojetím rozumějme soucit, solidaritu a spoluodpovědnost za chudé obyvatele této planety.

Vyústěním těchto historických událostí byla Maastrichtská deklarace globálního vzdělávání ve dnech 15.-17.listopadu 2002. (Bourn, 2008)

Jaká jsou tedy **východiska globální rozvojové výuky**?

Jedním z důležitých východisek je kladení zvýšeného důrazu na rozvíjení hodnot, jako jsou solidarita, tolerance, lidská práva a demokracie, jakožto součástí vzdělávacích procesů vyspělých společností. Rezonance snad s každým oborem každodenního života je nasnadě. Druhým zásadním východiskem je pak překonání vnímání založeného na slitování a soucitu, a podpora reálného porozumění globálním tématům z pohledu vzájemné závislosti a jejího vlivu na každodenní život obyvatel. Rozvedeno podrobněji, ochota české veřejnosti finančně přispět neklesá, dalším krokem je tedy vzbudit v ní opravdový zájem o problémy. (Národní strategie, 2008)

Jaké jsou cíle globální rozvojové výuky?

Vychovávat děti, studenty, žáky k hodnotám. Respektovat sebe sama a tím pádem druhé. Vštěpovat jim smysl pro zodpovědnost za sebe a své činy, jakožto i za své okolí. Vědomí toho, že mohou aktivně participovat na dění kolem sebe.

Rozvíjet myšlenky a znalosti ať už v oblasti měnících se technologií, či nerovnosti životních podmínek různých obyvatel planety, budovat vědomí občanství atd.

Rozvíjet klíčové znalosti a schopnosti – komunikační, sociální, pracovní, aktivní snaha a ochota se učit, řešit problémy.

Zajišťovat příležitosti a vzbuzovat aktivitu v průběhu procesu vzdělávání – předpokládá se celoživotní ochota vzdělávat se, vědomí toho, že se mohou a mají účastnit procesu vzdělávání.

Postoje a hodnoty, jež si mají studenti, pedagogové a občané vůbec na základě GRV osvojit? Toto je stěžejní výsledek, o nějž celému GRV jde.

- přijmout zodpovědnost za sebe a svět, ve kterém žijí,
- být motivován/a k aktivní účasti na řešení místních problémů a přispívat k řešení problémů na regionální, národní i mezinárodní úrovni, a to i v situacích, ze kterých neplynou přímé výhody,
- být si vědom/a výhod spolupráce s ostatními pro řešení uvedených problémů,

- respektovat odlišné názory a pohledy na svět,
- být solidární s lidmi v tíživé situaci.

Hlavní témata GRV jsou tedy nasnadě:

Globalizace a vzájemná závislost jednotlivých částí světa

Lidská práva

Globální problémy

Humanitární pomoc a rozvojová spolupráce

Z hlavních principů globální rozvojové výuky bych ráda zdůraznila otevřenost, kritické myšlení a ochotu k celoživotnímu vzdělávání. Jde o princip, jenž je na počátku 21. století naprosto průřezový, a jestliže výsledky šetření PISA ukazují, že vzrůstá počet žáků s nedostatečnou úrovní čtenářské gramotnosti a znamená to jejich špatné budoucí uplatnění, je naprosto nezbytné, zvýšit zájem o kritické myšlení, čtenářskou gramotnost a o vzdělávání jakožto hodnotu. (PISA 2009) Neboť tyto pojmy spolu velmi úzce souvisí. Kritické myšlení znamená schopnost nepodléhat prvnímu dojmu, obecnému mínění nebo naléhavosti nějakého sdělení. Znamená nepřebírat naivně tradované názory, nýbrž dokázat zaujmout odstup a vytvořit si vlastní názor na základě vědomostí a zkušeností. Čtenářská gramotnost mimo jiné znamená schopnost porozumět textu, vyhledávat v něm potřebné informace a následně schopnost tyto informace použít dál v situacích běžného života. Zájem o vzdělání je předpokladem učící se společnosti, která má šanci existovat na demokratických principech.

GRV v Evropě

Nizozemí

V Nizozemí byl v roce 1971 vládou založen Národní výbor pro rozvojové vzdělávání (National Committee for Development Education – NCO). NCO byl první národní strukturou pro podporu a financování rozvojového vzdělávání v Evropě.

Nejvyšším rozhodujícím orgánem je Národní výbor (National Committee – NC), který se skládá ze třiceti organizací včetně církve, obchodních unií, jiných civilních sektorů a nevládních organizací. Současně má podporu soukromého sektoru. NC je spojen

s Ministerstvem zahraničí a byl zřízen jako nezisková organizace. (Hoeck, Wegimont, 2003)

Financování rozvojového vzdělávání je v Nizozemí trvale vysoké. Spolu se Švédskem tvoří výdaje na ně přes 40% na vzdělávání OECD členů. Celkové množství a výdaje na jednoho obyvatele zůstávají stále mezi nejvyššími v Evropě (druhé po Lucembursku). (Hoeck, Wegimont, 2003)

Můžeme už na tomto místě vyvodit nějaké doporučení pro Českou republiku? Ukazuje se, spojení vládního výboru, nevládních organizací, soukromého sektoru a církve, již v Evropě funguje a vláda je ochotná podporovat takové spojení za účelem vzdělávání.

Irsko

Irská vláda stála v roce 1974 u zrodu dvou paralelních systémů podpory rozvojového vzdělávání v Irsku – Centra podpory rozvojového vzdělávání a Výboru pro národní granty rozvojového vzdělávání. V roce 1994 byly tyto dva systémy nahrazeny Národním výborem pro rozvojové vzdělávání. Zaměstnanci podléhali ministerstvu zahraničních věcí. I když byl plně financován ministerstvem zahraničních věcí, ponechala si nezávislé rozhodující funkce a aparát. (Hoeck, Wegimont, 2003)

Financování rozvojového vzdělávání vládou vzrostlo z 1,4 milionů euro v roce 1998 na 2,3 milionu euro v roce 2002.

Dílčí hodnocení: je možné udržet si nezávislé postavení za státní peníze a navíc navyšovat finance určené na vzdělání.

Velká Británie

Ve Velké Británii se přímou podporou rozvojového vzdělávání zabývá Oddělení pro mezinárodní rozvoj a to formou různých programů své strategie. Dochází tak na převedení zodpovědnosti na úroveň malých grantů národních neziskových organizací. Toto oddělení zaměřuje svoji činnost na oblast formálního vzdělávání, média, obchodní unie, obchodní společnosti a náboženské komunity. (Hoeck, Wegimont, 2003)

Není tedy třeba držet rozvojové vzdělávání v centralizované podobě – stát může poskytnout jakési zastřešení a přerozdělit kompetence na lokální úroveň.

OECD

Cílem organizace OECD je napomáhat k dalšímu ekonomickému rozvoji, potlačení nezaměstnanosti, stabilizaci a rozvoji mezinárodních finančních trhů. Nejen v průběhu svého studia jsme jasně pochopili souvislost mezi čtenářskou gramotností a ekonomickým rozvojem. Logicky tedy veškeré GRV má svůj prapůvod zde. Dva základní dokumenty této organizace, týkající se tématu jsou Pařížská deklarace o efektivnosti pomoci (2005) a Accra Agenda for Action (2008). Je v nich zdůrazněna potřeba zvýšení podpory obyvatel dárcovských zemí pro rozvojovou spolupráci a doporučení vedoucí ke zvýšení povědomí obyvatel o stavu rozvojových zemí.

Evropská unie

Rada EU vydala za dobu svého působení mnoho dokumentů týkajících se oblasti vzdělávání. Této práci se však nejvíce týká dokument Evropský konsensus o rozvoji³. V roce 2007 přijala Rada EU ještě jeho dodatek Evropský konsensus o rozvoji: příspěvek k rozvojovému vzdělávání a zvyšování informovanosti. Z dokumentu vybírám konkrétní doporučení, jejichž propojení s Národní strategií GRV v ČR 2008-2015 je zřejmé.

VLÁDÁM ČLENSKÝCH STÁTŮ EVROPSKÉ UNIE A MÍSTNÍM A REGIONÁLNÍM ORGÁNŮM

- Věnovat zvláštní pozornost významu rozvojového vzdělávání a zvyšování informovanosti z hlediska rozvojových politik, programů a rozpočtů a politik, programů a rozpočtů týkajících se formálního i neformálního vzdělávání.

³ Dne 20. prosince 2005 podepsali předsedové Komise, Parlamentu a Rady nové prohlášení o rozvojové politice EU pod názvem „Evropský konsensus“. Konsensus poprvé za padesát let spolupráce definuje společné zásady, jimiž se EU a její členské státy na základě doplňkovosti budou řídit při provádění svých rozvojových politik.

- Pokud dosud neexistují, zavést a podporovat strukturované a průběžné procesy s cílem vyvinout dlouhodobé perspektivy a krátkodobější programy spolupráce propagující rozvojové vzdělávání a zvyšování informovanosti, do kterých budou zapojeny vládní útvary a agentury odpovědné za spolupráci v oblasti zahraničních věcí a rozvoje a za formální a neformální vzdělávání a rovněž nevládní organizace pro rozvoj a jiné organizace občanské společnosti, jejichž cílem bude odstranit chudobu v celosvětovém i vnitrostátním měřítku a dosáhnout udržitelného rozvoje.
- Poskytovat podporu v oblasti politik a finanční a organizační podporu při začleňování rozvojového vzdělávání a zvyšování informovanosti do formálních a neformálních vzdělávacích systémů, osnov i programů a do činnosti médií se zaměřením na možnosti zapojit formální i neformální vzdělavatele a mediální pracovníky do rozvoje nových projektů a programů, sítí a výzkumu a na příležitosti umožňující orgánům, agenturám a institucím přispět k odstranění chudoby a k udržitelnému rozvoji. Závazky v oblasti politik, financování a organizace by měly umožnit zásadní posun směrem k dosažení záměru rozvojového vzdělávání a zvyšování informovanosti.
- Zajistit provádění a zveřejňování hodnocení programů a projektů rozvojového vzdělávání a zvyšování informovanosti, vypracovaných a podporovaných vládami nebo místními či regionálními orgány.

ORGANIZACÍM OBČANSKÉ SPOLEČNOSTI

- Věnovat zvláštní pozornost významu rozvojového vzdělávání a zvyšování informovanosti pro organizační strategie a rozpočty a programy, projekty a činnosti veřejných komunikací, které umožní veřejnosti získat hlubší kritické povědomí o rozvoji a zvýšit její informovanou a kvalifikovanou účast na vývoji v celosvětovém i místním měřítku.
- Vyvinout a provádět strategie a vyčlenit příslušný objem zdrojů na efektivní a cílenou propagaci rozvojového vzdělávání a zvyšování informovanosti, zejména ve vztahu k odvětví formálního i neformálního vzdělávání, odborníkům v této oblasti a k médiím.
- Vybudovat partnerství a skutečnou spolupráci s odborníky a tvůrci rozhodnutí ve formálních i neformálních systémech vzdělávání a v médiích, umožnit začlenění

otázek rozvoje a zásad rozvojového vzdělávání a zvyšování informovanosti do probíhajících politik a postupů těchto systémů a do médií.

- Zajistit strukturované, průběžné a podporované procesy spolupráce mezi jednotlivci a organizacemi na Jihu a formálními a neformálními vzdělavateli, výzkumnými pracovníky a médii v Evropě, které umožní veřejnosti reagovat na výzvy odstranění chudoby a zajištění udržitelného rozvoje a přispět k jejich uskutečnění.
- Provést a veřejně zpřístupnit hodnocení a posouzení dopadů strategií, programů a projektů rozvojového vzdělávání a zvyšování informovanosti. Tato hodnocení a posouzení dopadů by měla obsahovat odkaz na jasně definované normy kvality, kterých je nebo by mělo být dosahováno ve vztahu k užitým procesům zapojení, k efektivitě, účinnosti, transparentnosti a ekonomicky nejvýhodnějším řešením.
- *Doporučovat a podporovat kritický a akademicky přínosný výzkum v oblasti rozvojového vzdělávání a akademické kurzy ve všech zemích EU a **propagovat sdílení a výměnu zkušeností v oblasti rozvojového vzdělávání a zvyšování informovanosti mezi univerzitami, akademickými kanály a skupinami expertů.***

Výkonné subjekty

Nevládní neziskové organizace jsou nedílnou součástí zapojování GRV do výuky v českých školách a jak vyplývá z výše uvedeného i v zemích Evropy. FoRS⁴ je tuzemskou platformou nevládních neziskových organizací. Nad touto platformou je již výše zmíněný CONCORD. Hlavním úkolem je koordinace GRV. Své finance čerpají neziskové organizace přes každoroční výběrové řízení České rozvojové agentury v rámci dotačního titulu „Globální rozvojové vzdělávání a osvěta“. Do roku 2010 bylo toto řízení vyhlašováno Ministerstvem zahraničních věcí ČR.

Je třeba zmínit, že státní organizace se velkou měrou na celém GRV také podílejí.

V současné době (prosinec 2012) však není na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy nikdo konkrétní, kdo by měl na starosti Národní strategii GRV 2008-2015.

⁴ České fórum pro rozvojovou spolupráci – je zájmové sdružení českých nevládních neziskových organizací, které se zabývají rozvojovou spoluprací, rozvojovým vzděláváním a humanitární pomocí. Mezi jeho cíle patří především podpora spolupráce členů sdružení a zastupování jejich zájmů navenek

(PaedDr. Pastorová Markéta - garant vzdělávací oblasti Umění a kultura a průřezových témat, Národní ústav vzdělávání, 4.12.2012).

Již v tomto bodě je jasné, že jedním ze závěrečných doporučení musí být změna této situace.

Národní strategie GRV 2011-2015

Národní strategie GRV vznikla zejména proto, že v porovnání s ostatními partnerskými zeměmi (OECD, EU) je v České republice nízké povědomí o tom, co je extrémní chudoba a spolupráce v kontextu globálních otázek. Problémy rozvojových zemí se většinou české veřejnosti jeví jako vzdálené a tím pádem jejich životů se netýkající. (Národní strategie GRV 2008-2015)

Jelikož sílila potřeba zastřešení a řešení této situace, vznikl tento dokument v součinnosti MŠMT, MZV ČR a České rozvojové agentury. Nutno zmínit, že překrývání východisek globální rozvojové výuky a východisek a předpokladů rozvoje vzdělávací soustavy v tzv. Bílé knize České republiky je zjevné.

Dokument se dělí na analytickou a strategickou část. V úvodní části je vysvětlen původ myšlenky GRV a průběh jejího uvádění v život. V analytické části je naprosto detailně a srozumitelně pojednán a definován termín globální rozvojová výuka. Část strategická je více praktická. Konkrétně pojmenovává kroky a strategie šíření GRV. Strategie se snaží reagovat na analyzovaná fakta tak, aby se Česká republika do roku 2015 přiblížila v oblasti globálního rozvojového vzdělávání vyspělým zemím západní Evropy. Rok 2015 je definován již zmíněným dokumentem „Evropský konsensus“.

V dokumentu je také zmíněna a reflektována reforma školství proběhnuvší v naší republice. Především tzv. Bílá kniha, decentralizace školství (formou ŠVP) a navazující strategické dokumenty. Jeho hlavní funkcí je, samozřejmě, být zastřešujícím dokumentem a odrazovou platformou celého GRV. V neposlední řadě poskytuje výčet všech zúčastněných na jeho přípravě a realizaci.

Možnosti implementace GRV

Hlavním opatřením, které nastiňuje dokument Národní strategie GRV v ČR 2008-2015 je tedy začlenění všech principů a tematických okruhů GRV do roku 2015 jako přirozené součásti konceptu celoživotního učení do vzdělávacích programů na všech úrovních vzdělávacích systémů ČR. Každý návrh zároveň navrhuje pověření konkrétního orgánu či ústavu, respektive neziskové organizace. Čili jasné delegování pravomoci a zároveň odpovědnosti za úkon.

Je tedy třeba zajistit informovanost pracovníků Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, profesních asociací (učitelů a ředitelů) a odborů školství krajských a obecních úřadů o GRV. To vše má na starosti MŠMT a krajské a obecní úřady.

Dále je třeba zapracovat cíle, principy a hodnoty GRV do všech kurikulárních dokumentů. To ovšem znamená revizi Rámcového vzdělávacího programu (RVP) a přítomnost průřezových témat v duchu GRV. To zajistí Výzkumný ústav pedagogický (VÚP) a Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV).

Je třeba vytvořit a nabídnout pedagogům škálu moderních výukových materiálů o GRV. Zajišťuje MŠMT, NÚOV, VÚP.

Mimo jiné bych zmínila umožňování praxe a následků budoucím pedagogům na školách, které jsou příkladem dobré praxe se začleněním GRV a umožňování tvorbu seminárních, bakalářských, diplomových a doktorských prací s touto tematikou. Toto mají na starosti vysoké školy připravující budoucí učitele. V tomto kontextu je zajímavé, jak se propojuje sdílení dobré praxe se zprávou společnosti McKinsey and Company „Klesající výsledky českého školství: fakta a řešení“. Jde o kapitolu týkající se ředitelů škol. Ve zprávě autoři navrhuje, aby se podporovaly kontakty mezi řediteli a sdílení jejich zkušeností, jelikož 10-20% zkoumaných ředitelů používalo poznatky nabyté v cizí zemi. Kontakty mohou být buď osobní, či pomocí online nástrojů. Tím chci říct, že sdílení dobré praxe se jeví jako užitečný nástroj pro české školství obecně.

V neposlední řadě je v dokumentu vytyčeno opatření zajišťující promítnutí problematiky GRV do oborů, jež utvářejí veřejné mínění. Například humanitní studia, mediální studia a přírodovědní obory. Gestorem tohoto opatření jsou vysoké školy.

Z výše uvedeného vyplývá, že každá konkrétní škola, respektive vedení má na starosti vypracování, popřípadě revizi školního kurikula tak, aby odpovídalo cílům globální rozvojové výuky.

Dále má management školy možnost podílet se na sdílení tzv. dobrých praxí a to buď prezenční či online formou. (online formou rozumím např. tvorbu interaktivního fóra zajišťujícího distanční e-learning)

V neposlední řadě má povinnost a možnost nabídnout svým pedagogům kvalitní výukové materiály o GRV.

Další možnosti implementace GRV jsou zmíněny v části věnující se manažerským funkcím.

Panelová diskuse Náš společný svět

4.12.2012 jsem byla účastnicí workshopu a panelové diskuse organizace Člověk v tísni. Cílem tohoto setkání bylo obeznámení účastníků se situací GRV v České republice, s cíli a záměry organizace Člověk v tísni v tomto směru a v neposlední řadě se stanovisky zástupců státní správy (PaedDr. M. Pastorová za Národní ústav vzdělávání a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy; M.Konrád za Ministerstvo zahraničních věcí) a odborné pedagogické obce (PhDr. J.Stará, Ph.D. za Pedagogickou fakultu Univerzity Karlovy).

Náplní tohoto projektu organizace Člověk v tísni je právě začlenění GRV do českých škol. Cílem projektu jsou znalosti, dovednosti a postoje žáků a zároveň také ustavení ideálního nástroje pro šetření změn postojů. Doposud byly využity zejména dotazníky a aktivity v hodinách.

Dílčím cílem je pak dlouhodobé a udržitelné propojení ŠVP a GRV. Zde opět poukazují na propojenost s opatřeními navrhovanými v dokumentu Národní strategie GRV v ČR 2008-2015.

Důvodem uvádění této události je teoretické propojení stran, které by se ideálně měly na implementaci GRV podílet. A sice: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy – hlavní a celorepublikový garant; Ministerstvo zahraničních věcí – hlavní poskytovatel financí; odborná pedagogická obec – garant vzdělání a přípravy budoucích pedagogů; Centrum školského managementu – garant manažerského vzdělání pracovníků vedení škol.

Zde je také původ domněnky, jíž se tato práce také okrajově zabývá – a to vedení škol nejeví o GRV zájem.

Klíčová slova

V úvodu jsou uvedena klíčová slova, z nichž některá jsou již vysvětlena. Jelikož je práce zacílena na management škol, je třeba pojmut a propojit manažerské funkce s tématem práce. Manažerské funkce jsou typické činnosti, které manažer vykonává, aby zajistil úspěch své práce. Jsou jimi plánování, organizování, výběr pracovníků, vedení lidí a kontrola.

Plánování

Plánování předchází všem ostatním manažerským funkcím a jeho cílem je plán. Na úrovni dlouhodobého plánování bychom mohli mluvit o revizi školního kurikula s ohledem na GRV cíle, případně o naplnění Národní strategie. Na úrovni střednědobého plánování bychom mohli uvést jednorázové opakující se akce GRV v rámci organizace celého školního roku a na úrovni krátkodobé například téma GRV pro daný školní rok.

Pokud jde o plánování z hlediska úrovně rozhodovacího procesu, se strategickými plány školy by měl být seznámen každý nově příchozí zaměstnanec, případně by mohly být uveřejněny na webových stránkách školy. Taktické plánování se odehrává na každé schůzce vedení předmětových skupin s vedením školy a operativní plánování se provádí například při každoroční autoevaluaci učitelů.

Organizování

Organizování znamená vybudování takové organizační struktury, která vytvoří ideální prostředí pro spolupráci jednotlivců i skupin při dosahování vytyčených cílů. Nejen z hlediska zapojování GRV je tedy nutné vymezit, kdo má co na starosti a bude zodpovědný za výsledky. (Konkrétní osoba koordinující zapojení GRV?) Je třeba zajistit

fungující komunikační kanály k řešení problémů. (Pravidelné informační schůzky?)
V neposlední řadě má organizování zajistit odstraňování překážek vedoucích k cíli.
(Nedostatečná motivace pedagogů ke GRV?)

Výběr pracovníků

V této manažerské funkci jde o získávání schopných zaměstnanců, jejich adaptaci v novém prostředí či udržení na zvolené pozici. Již při výběru nových pracovníků lze zohlednit obeznámenost s pojmem GRV či na něj včas upozornit. To ovšem plně závisí na tom, jak se k problematice GRV staví management té které školy. Každopádně lze již při výběru zaměstnanců zohlednit ochotu ke vzdělávání, k týmové práci a hodnotový systém uchazeče. V rámci adaptace zaměstnanců je třeba je obeznámit s vizí školy, jež se může překrývat s východiskem GRV. Autoevaluaci učitelů jsem zmínila při plánování, ale i zde je možnost jejího využití pro hodnocení práce zaměstnanců. Mluvím-li o udržení stávajících zaměstnanců, jistě bych mohla zmínit potřebu rozšiřování povědomí o globálních tématech jakožto jednu z motivačních možností. Styčná plocha s pojetím učitelství coby poslání je nasnadě. V neposlední řadě mají pedagogičtí pracovníci povinnost dalšího vzdělávání ukotvenou v zákoně.

Vedení lidí

Vedení lidí znamená jistě i jejich motivování či usměrňování k tomu, aby vykonávali činnosti, které naplní cíle organizace. Nejenže vnitřní přetváření škol je jedním z témat Bílé knihy České republiky a Národní strategie GRV 2008-2015, ale je také založeno na správném vedení a motivování lidí. Spolehžeme-li se na motivaci, znamená to, že námi požadovanou činnost dáme do souvislosti s vnitřními potřebami jedince. (Plamínek, 2007)
Úkolem manažera tedy bude vybrat pro člověka úkol, který mu „vyjde vstříc“ – tzn. uplatníme Zlaté pravidlo. (Plamínek, 2007)

Kontrola

Podstatou kontroly je objektivní hodnocení vykonané práce a její případná konstruktivní korekce, aby bylo dosaženo vytyčených cílů. Kontrola musí mít předem daná kritéria. Při kontrole se můžeme opřít o naplánované cíle a jejich plnění. I zde lze zmínit autoevaluaci učitelů.

Delegování jako jedna z manažerských kompetencí

Moderní výzkumy ukazují, že se mění role ředitele školy a to v tom směru, že má na výsledky žáků větší vliv, než se dříve předpokládalo. (Trojan, 2012) Toto zjištění se týká direktivního způsobu vedení školy, přičemž veškerá zodpovědnost neleží pouze na řediteli, nýbrž i na jeho spolupracovnících (zástupci, vedoucí předmětových komisí). A v tom je právě klíč k delegování. Vědomí toho, komu můžeme a máme delegovat tu kterou záležitost. Námí oslovený si zároveň musí být vědom i odpovědnosti, která je s předáním problému spojená. Čili náš spolupracovník, kterému chceme delegovat, musí být schopen a ochoten věc zvládnout a je si vědom, že tím přebírá za vše plnou odpovědnost a my budeme očekávat pouze výstup.

Při participativním stylu řízení nadřízený respektuje názory podřízených, důvěřuje jim a zapojuje je do řízení. Nechává prostor pro vlastní realizaci jimi vytyčených cílů (Veber, 2009) Máme zde dva styly vedení, které však definují pojem delegování a oba s ním pracují. Pojem kompetence má dvě konotace. Za prvé znamená schopnost a možnost, za druhé oprávněnost k něčemu. Jsme-li tedy ředitelé školy, jsme kompetentní k výkonu funkce – tzn. máme dostatečnou kvalifikaci a předpoklady, abychom vykonávali. A jsme také kompetentní svěřit např. zástupci určitý úkol – tzn. jsme oprávněni a můžeme tuto činnost po něm chtít.

Image školy

Jde o souhrn všech představ, poznatků a očekávání spojených s daným vzdělávacím subjektem, s učiteli nejen současnými, ale i s bývalými, se studenty nejenom současnými, ale i s absolventy a jejich předpokládanými znalostmi. (Štefko, 1999)

Znamená souhrn všech představ o organizaci a nemusí jít jen o celek. Týká se i určitého vzdělávacího programu či jakéhokoli produktu školy.

Je výsledkem prezentace, či vnímání prezentace školy veřejností. Představuje určitou zkratku zhodnocení školy a skládá se z objektivních i subjektivních, správných, ale i nesprávných představ, postojů a zkušeností jednotlivce a skupiny lidí o určité firmě či škole nebo vzdělávacím programu. Prochází vývojem, je měřitelná a přes určitou stabilitu je i ovlivnitelná v rámci dlouhodobé koncepce. (Eger, 2007)

Je tedy zapojování GRV otázkou vylepšení image školy? Jak tento aspekt vnímají konkrétní ředitelé škol? Může v dnešním globalizovaném světě vylepšit image školy fakt, že ve svém kurikulu zmiňuje, řeší a přibližuje žákům hlavní globální problémy? Mají klienti školy (rodiče a žáci) zájem řešit ve škole svět jako celek a úlohu každého jednotlivce v něm.

Výzkumná část

Východiska

Vyzkoumat potřebná data vedoucí ke zjištění povědomí o tom, nakolik je vedení škol obeznámeno s problematikou GRV, znamená několik kroků. Zaprvé zformulovat si otázky a následně je sestavit do dotazníku pro ředitele škol. Zadruhé ověřit dotazník na blízké osobě a následně na předvýzkumu a tím zjistit, je-li nutné otázky přeformulovat, či jinak celý dotazník předělat.

Dalším logickým krokem je samotný sběr dat. Důležitým krokem je stanovení metody pro výběr respondentů, kteří nám potřebná data poskytnou. V mém případě se jedná o metodu náhodného výběru. A na závěr je třeba sebraná data zpracovat a interpretovat a vyvodit z nich nosné a validní závěry. V ideálním případě z nich vyvodit doporučení, vytyčená v ideovém a prováděcím projektu.

Na počátku je tedy třeba stanovit **výzkumný problém**. Ten vyplývá z tématu bakalářské práce. Je jím tedy zjistit, nakolik je vedení škol obeznámeno s problematikou GRV. Popřípadě nakolik je samotné vedení zapojeno do procesu začleňování GRV do školního kurikula a praktické výuky. Pokud je na škole GRV zapojeno, kdo a jak se o to zasloužil? Jakými kroky se toho docílilo? Existují nějaké zásadní problémy a překážky při zapojování?

Jak je uvedeno výše, jako nástroj výzkumu poslouží dotazník. Dotazník zajistí samotný **sběr dat** a jeho pevná podoba zaručí porovnatelnost výsledných dat ve formě odpovědí.

Dotazník je převeden do google dokumentu. Dotazník celkem obsahuje 17 otázek, převážně otevřeného typu. Tyto zaručují respondentovi prostor k vyjádření, aniž by mu predestíraly jakékoli možnosti. Uzavřené otázky umožňují respondentovi odpovědět rychle na základě navržených odpovědí. Dále pak dotazník obsahuje otázky kombinované – tzn. takové, ve kterých může respondent zvolit jednu či více variant a v případě potřeby doplnit variantu vlastní. První tři otázky jsou identifikátory a umožňují získaná data zařadit do souvislostí. Otázka 4 je jakýmsi rozcestníkem. Na základě odpovědi na ni zjistíme, zda máme daný dotazník dále hodnotit, či pro nás nemá validitu. V prováděcím projektu jsem zamýšlela opřít o dotazník telefonické interview. Po **předvýzkumu** a telefonickém dotazování neziskových organizací jsem však zjistila, že většina respondentů shledává dotazník v emailové formě schůdnější. Dává dotazovanému klid na rozmyšlení odpovědi a svobodu volby doby, ve kterou chce odpovídat. Předvýzkum je nedílnou součástí výzkumu a dává tazateli možnost ozkoušet kvalitu jeho formulací mimo kontext zkoumaného problému. Pro předvýzkum, na rozdíl od samotného výzkumu, není nutné vybírat respondenty určitou sociologickou metodou. Je možné požádat o zpětnou vazbu osobu blízkou či oslovit respondenta z cílové skupiny (v tomto případě ředitele školy), avšak není třeba jej předem vybrat na základě specifické metody, jelikož zatím nejde o výzkum samotný a nosný.

Zmíněný dotazník pro vedení škol zde uvádím jako základní nástroj výzkumu:

1. Jaké je Vaše pracovní zařazení ve škole?
2. Na jakém typu školy pracujete?
Základní škola
Střední odborné učiliště
Střední škola
Gymnázium
3. Kolik zaměstnanců je ve vašem pedagogickém sboru?
4. Co pro Vás znamená Globální rozvojová výuka. Vyjádřete, prosím, jednou větou.
5. Je na vaší škole Globální rozvojová výuka (dále jen GRV) součástí ŠVP?

6. Jak je GRV na vaší škole zapojeno?
- Projektové dny
 - Formou průřezových témat
 - V rámci mezipředmětové spolupráce
 - Na škole je jeden (či více) pedagog, který se specializuje na GRV
 - GRV je součástí většiny předmětů
 - Jiné:
7. Ukázala se forma zapojení, kterou jste vybrali v předchozí otázce, jako fungující?
8. Kdo se podílel na zapojení GRV do školy, ať už, podle Vás, funguje či ne?
9. Vyberte, prosím z následujících možností, či zvolte více možností, případně doplňte vhodnou variantu:
- Učitelé i vedení jsou seznámeni s GRV na škole
 - Učitelé o GRV vědí a vedení ne
 - Vedení o GRV ví a učitelé ne
 - Na GRV nemají učitelé čas
 - Na GRV nemá vedení čas
 - Jiné:
10. Kdo konkrétně má GRV ve vaší škole na starosti?
11. Jak vypadá komunikace o GRV mezi managementem školy a osobou za ni odpovědnou?
- Pravidelné schůzky
 - Pravidelná emailová komunikace
 - Nepravidelná setkání
 - Vedení s učiteli o GRV nekomunikuje
 - Problematika je sledována v autoevaluaci školy a učitelů
 - Jiné:

12. Pokud je Vaše pozice v rámci managementu školy (ředitel, zástupce, vedoucí předmětové komise), odpovězte, prosím, na následující otázku: Je zapojení GRV do ŠVP pro školu důležité?

Ano – z jakého hlediska? (image školy, dodržování dokumentů vydaných ministerstvem...)

Ne – uveďte důvody

Jiné:

13. Je na zapojování GRV něco problematického?

Žádný problém nevidím

Čas

Nedostatek informací

Nedostatek pedagogů

Nezájem pedagogů

Nezájem vedení

Nezájem studentů

Nezájem společnosti celkově a z toho plynoucí nízká motivace

Jiné:

14. Jsou jednotlivé kroky zapojování GRV zahrnuty do plánování školy?

15. Motivuje management vaší školy své zaměstnance ke GRV?

16. Máte zájem být obeznámen/a s výsledky této práce?

Každý nástroj výzkumu má svá úskalí. Telefonické dotazování předpokládá skvěle připravené představení a úvodní slovo tazatele, aby byl respondent rychle a srozumitelně uveden do problému. V neposlední řadě je nutné jasným vysvětlením situace respondenta motivovat k odpovědi. Ale to, samozřejmě, u obou typů nástroje zkoumání. Je třeba počítat s opakováním, není-li pro respondenta vybrána vhodná doba. Jak je uvedeno výše, po předvýzkumu tazatelka od telefonického dotazování upustila.

Internetová komunikace naproti tomu poskytuje anonymitu a svobodu, ale tyto dvě se mohou obrátit proti tazateli, rozhodne-li se respondent nereagovat na dotazník. Dále je

důležité ověřit aktuálnost internetového kontaktu a vyhledat takový kontakt, který je co nejkonkrétnější. V tomto případě se nespokojit s obecnou školní, respektive adresou organizace, ale vyhledat adresu konkrétní osoby.

Výběr respondentů vychází z rejstříku škol. A metoda výběru? Náhodný výběr. Metoda náhodného výběru se opírá o pevné matematické mechanismy a zajišťuje kredibilitu výsledku. V tomto případě byl výběr respondentů opřen o tabulku náhodných čísel, jež je přílohou publikace „*Úvod do pedagogického výzkumu*“ (Gavora, Brno 2000). Podle tabulky jsem postupně vybrala sedmdesát škol. Přiřazením tabulkového čísla k pořadovému číslu školy v Rejstříku škol a školských zařízení jsem získala organizaci vhodnou k oslovení. Další informaci, potřebnou pro výzkum a uvedenou v rejstříku škol, bylo jméno ředitele nebo ředitelky školy. Po zadání celého jména do internetového vyhledavače následně naleznu webovou stránku školy a z jejího úvodu je možno se dobrat až konkrétní emailové adresy.

Vlastní výzkum

Po přípravě všech dat, je možné přistoupit k samotnému výzkumu. Za daty se skrývají školy, vybrané metodou náhodného výběru, jména a emailové adresy ředitelů nebo ředitelky těchto škol a neziskových organizací zabývajících se GRV a jména a telefonní čísla konkrétních osob, jež mají GRV v dané organizaci na starosti.

Vlastnímu odeslání dotazníků a dotazování telefonickou cestou, předcházeli předvýzkum. Proběhl za pomoci mých kolegyně, spolužaček z Centra školského managementu, studenta České zemědělské univerzity a za předvýzkum také zpětně považují celou první formu dotazníku a oslovení neziskových organizací. Tato situace má dva důvody. Zaprvé návratnost dotazníků odeslaných cestou elektronické pošty na adresy škol, vybraných náhodným výběrem, se ukázala jako mizivá. Z toho důvodu není možné výzkum vyhodnotit a na základě zpracovaných dat vyvodit závěry. Zadruhé na základě konzultace s vedoucím práce jsem zjistila, že čelím riziku odbočení od tématu práce. Hrozilo ponoření do pedagogiky. Bylo tedy žádoucí přepracovat dotazník, vynechat z výzkumu neziskové organizace a zaměřit se na problematiku managementu. Jako cestu jsem zvolila sociální síť, které jsou v dnešní době součástí života většiny populace. Facebook používá 3.333.420 „lidí, kteří žijí v České republice“ (Zdroj: Facebook). Předvýzkum dále

ukázal, že forma a obsah průvodního slova jsou nanejvýš důležité. Online google dotazník, posílaný emailovou cestou, obsahoval v úvodu omluvu respondentovi za část jeho vzácného času, poděkování za poskytnutí jeho odpovědí a řádné vysvětlení účelu dotazníku. U telefonického rozhovoru jsem se představila a vzápětí nastínila, o jakou problematiku se jedná.

K samotnému výzkumu došlo na přelomu února a března 2013, k druhé vlně na přelomu března a dubna. Emailovou cestou jsem odeslala online dotazník s průvodním dopisem na sedmdesát adres, získaných na základě náhodného výběru. Další den v časných odpoledních hodinách jsem uskutečnila šest telefonických rozhovorů a na jejich základě odeslala pět dotazníků (Diakonie⁵ byla na základě informací získaných v telefonu vynechána) neziskovým nevládním organizacím. Po uplynutí jednoho týdne a obdržení šesti reakcí na dotazníky jsem přeformulovala průvodní dopis k online dotazníku (zesílila jsem žádost a omluvu za obtěžování) a znovu přeposlala dotazník na původních sedmdesát adres, aby byla zachována metoda náhodného výběru a opakovatelnost metody. Dále jsem znovu přeposlala dva z pěti krátkých dotazníků pro neziskové organizace. Po uplynutí dalších sedmi dní, přišly čtyři z pěti reakcí neziskových organizací a celkem osm reakcí ředitelů nebo ředitelky škol. Po konzultaci s vedoucím práce jsem tedy znovu přeformulovala průvodní dopis a znovu přeposlala online dotazník na původních sedmdesát adres. V několika případech bylo třeba nalezené adresy aktualizovat, neboť nebyly funkční. Celkem jsem tedy odeslala přes dvě stě dotazníků.

Jak bylo uvedeno výše, na základě tohoto výzkumu, zpětně vyhodnoceného jako předvýzkum, nebylo možné výzkum uzavřít. Následovalo přeformulování a doplnění dotazníku, vynechání neziskových organizací z respondentů a zavěšení dotazníku na sociální síť s patřičným průvodním dopisem. Sociální síť mají pro výzkum výhodu v podobě virálního šíření. Je tím míněno řetězové, na původním tazateli nezávislé šíření dotazníku.

Zpracování získaných dat následuje po jejich sběru a utřídění. Nejprve si tedy uvedme rozdělení respondentů prvního dotazníkového šetření pro přehlednost do tabulky.

⁵ Diakonie Českobratrské církve evangelické je druhou největší neziskovou organizací poskytující sociální služby v České republice (obnovená činnost v r. 1989).

Celkem respondentů	50
Střední školy	8
Základní školy	28
Střední odborná učiliště	2
Gymnázia	12

V následující tabulce uvádím rozdělení

odpovědí respondentů pro přehlednější pozdější zpracování dat:

Respondentů/ Platných odpovědí	50/30
Počet došlých odpovědí v procentech	60
Pracovní zařazení	Učitel/ka 14 Ředitel/ka 4 Zástupce ředitele 3 Odborný asistent 2 Hospodářka 2 Výchovný poradce 1 Speciální pedagog 1 Trenér 1 Mistr odborného výcviku 1 Vychovatelka 1

Typ školy	Gymnázium 11 (37%) Základní škola 8 (27%) Střední škola 6 (20%) Odborné učiliště 5 (17%)
Kolik zaměstnanců je ve vašem pedagogickém sboru?	12-62
Je na vaší škole GRV součástí ŠVP?	Ano 19 Ne 6 Asi ano 5 Asi ne 1
Jak je GRV na vaší škole zapojeno?	Projektové dny 6 (20%) Průřezová témata 6 (20%) GRV je součástí většiny předmětů 6 (20%) Mezipředmětová spolupráce 4 (13%) Pedagog, specializující se na GRV 4 (13%) Ostatní 4 (13%)- není zapojeno 3 nevím 1
Ukázala se forma zapojení, kterou jste vybrali v předchozí otázce, jako fungující?	Ano 24 (80%) Ne 6 (20%)
Kdo se podílel na zapojení GRV?	Vedení 11 Učitelé 10 Nikdo 3 Nevím 2 Učitelé ZSv 1 Učitel GRV 1 Učitelé, zástupkyně 1

	Učitelé s vychovateli 1
Stav informovanosti o GRV na vaší škole - vyberte	Učitelé i vedení ví o GRV 20 Na GRV nemají učitelé čas 4 Učitelé o GRV vědí a vedení ne 2 Na GRV nemá vedení čas 1 Nevím, co to znamená 1 O GRV se všeobecně ví, ale u nás se neaplikuje 1 Nevím 1
Jak vypadá komunikace o GRV?	Vedení s učiteli o GRV nekomunikuje 10 (33%) Nepravidelná setkání 5 (17%) Nevím 5 (17%) Pravidelná emailová komunikace 4 (13%) Pravidelné schůzky 3 (10%) Problematika je sledována pomocí autoevaluace 3 (10%)
Kdo konkrétně má GRV na starost?	Učitelky 14 Vedení 6 Nikdo 4 Nevím 2 Učitel GRV 2 Výchovný poradce 1 Zaměstnanci 1
Je zapojení GRV do ŠVP pro školu důležité?	Ano 8 Nejsem v managementu 6

	<p>Ne 3</p> <p>Je třeba znát stav světa 2</p> <p>Asi ano 1</p> <p>Kultura školy 1</p> <p>Image školy 1</p> <p>Nutnost školy 21. století 4</p> <p>Kvůli spolupráci s externími společnostmi 1</p> <p>Kvůli dětem 1</p> <p>Vize školy 1</p> <p>Funkce školy 1</p>
Je na zapojování GRV něco problematického?	<p>Čas 9 (30%)</p> <p>Nevidím problém 5 (17%)</p> <p>Nezájem pedagogů 4 (13%)</p> <p>Nezájem vedení 4 (13%)</p> <p>Nezájem společnosti celkově 3 (10%)</p> <p>Nevím 2 (8%)Nedostatek informací 1 (3%)</p> <p>Nedostatek pedagogů 1 (3%)</p> <p>Nezájem studentů 1 (3%)</p>
Jsou kroky zapojování zahrnuty do plánování školy?	<p>Ano 17</p> <p>Ne 9</p> <p>Nevím 3</p> <p>Asi ano 1</p>

Zhodnocení a analýza zjištěných faktů

Ze shromážděných dat lze vyvodit hodnocení a závěry. K tomu poslouží porovnání odpovědí respondentů a celková procentuelní úspěšnost dotazování.

Počet a typologie respondentů – celkově bylo vybráno a třikrát obesláno 50 respondentů z oblasti škol. Platných odpovědí ke dni vyhodnocení přišlo 30. Konečné číslo třiceti respondentů činí výzkum úspěšným ze 60ti %. Dá se tedy vyvozovat ze třiceti odpovědí. Mezi dotázanými byli převážně učitelé, avšak zastoupen byl i management, odborní asistenti, trenér, výchovná poradkyně, hospodářka. Z předvýzkumu vyplynulo, že oslovíme –li pouze okruh managementu škol na základě náhodného výběru, cestou elektronické pošty, návratnost dotazníků není dostačující.

Jedním z prvních doporučení po výzkumu je zvážení použití dotazníkového šetření jakožto nástroje výzkumu. Pro podobné účely tedy spíše doporučuji osobnější formu shromažďování dat, či alespoň distribuce dotazníků.

Povědomí o pojmu globální rozvojová výuka – pouze v jednom případě dotazovaný odpověděl, že tento pojem pro něj nic neznamená. Z ostatních definic dotázaných lze vyvozovat, že dotazovaní mají jistou představu o tom, co je globální rozvojová výuka. Od učení o zemích třetího světa, přes učení se občanské zodpovědnosti až po nutnost pro každou školu.

Řešení: v předchozích částech práce navrhované vytvoření kompletního, přehledného a efektivního výukového materiálu garantovaného MŠMT. Následné poskytnutí servisu manažerům škol ze strany neziskových organizací. Konkrétně pořádání kulatých stolů, seminářů, workshopů, konzultací. V neposlední řadě navrhuji vyžadování propojení GRV a ŠVP ze strany Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a to vytvořením pracovní pozice, jejíž náplní bude implementace GRV.

Globální rozvojová výuka zapojená na škole – z odpovědí vyplynulo, že ať už je způsob zapojení GRV jakýkoli, většina dotázaných jej hodnotí jako fungující. Tazatelka tedy

vyvozuje, že způsob plně záleží na typu, preferencích, vizi a kultuře školy. Pokud funguje spolupráce a motivovanost toho, kdo se rozhodne GRV zapojit, funguje také zapojování GRV.

Řešení : ponechat způsob zapojování GRV plně v kompetenci vedení školy s tím, že je schopno tu kterou formu popsat a obhájit její výsledky.

Vztah vedení a GRV – z odpovědí tazatelů vyplývá, že vedení se ve větší míře podílelo na zapojení GRV do školního kurikula. Tím se nepotvrzuje naše vstupní domněnka z panelové diskuse, že vedení škol nemá o GRV zájem či o ní informace. Jako ideální kombinace se jeví spojení vedení školy a učitelů. Celých deset respondentů však uvádí neexistenci komunikace o GRV mezi managementem a učiteli. Tato skutečnost naopak potvrzuje původní domněnku, že vedení škol nemusí považovat GRV za důležité téma.

Řešení: zapojení GRV do témat řešených a vyžadovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Vydávat metodické pokyny a jiné podpůrné dokumenty vztahující se k tématu. V neposlední řadě zařadit propojenost GRV a ŠVP a komunikaci o ní v rámci školy do kritérií hodnocení České školní inspekce.

Kdo má zapojovat? V drtivé většině mají učitelé na starosti GRV v dotázaných školách. V některých případech mají školy speciální GRV pedagogy. Není však výjimkou, že má GRV na starosti samo vedení. I tato skutečnost vyvrací původní domněnku o vynechání managementu z GRV.

Řešení: ponechat plně v kompetenci vedení školy, zda zapojování deleguje a na koho, či zda za něj odpovídá samo.

Problematické aspekty GRV - celých 17 procent respondentů nevidí nic problematického. Třicet procent vidí problém v čase. Osm dotázaných hodnotí GRV jako pro školu potřebné. V důvodech mimo jiné figuruje funkce školy, image školy, kultura školy, vize školy. Stručně řečeno, všechny potřebné atributy dobré školy. Na druhou stranu je uveden jako jeden z problémů nezájem vedení či pedagogů a to ve čtyřech případech.

Řešení : pevné ukotvení GRV ve vizi a misi školy a v dalších strategických plánech a následné seznámení stávajících i nově příchozích členů pedagogického sboru s těmito plány. Pomocí příkladu jednání ředitele školy postupně zanést myšlenky GRV do kultury

školy a veřejně je prosazovat v rámci vnější komunikace školy směrem k rodičům studentům a veřejnosti.

GRV a plánování – v sedmnácti odpovědích ze třiceti je GRV zahrnuto do plánování školy. Vidíme tedy provázanost s předchozím bodem – při absenci GRV v plánování by nemohlo být zahrnuto ve vizi školy. Můžeme tedy vyvozovat širokou zapojenost GRV, ať už jakýmkoli způsobem.

Řešení : viz předchozí bod. Prosazovat participační styl vedení pedagogických pracovníků. Ve smyslu podílení se na tvorbě plánů, dostatečného prostoru pro kreativitu a diskusi.

Zlepšení image díky GRV- image školy je zmíněno v jednom dotazníku. Třikrát je však také zmíněn nízký zájem veřejnosti a z toho plynoucí nízká motivace ke GRV. Kde není poptávka, není většinou nabídka. Pokud klienti školy nebudou mít zájem o GRV, nebudou mít školy motivaci k jejímu zapojení.

Řešení: interaktivní mimoškolní akce s cílem přitáhnout širší veřejnost k problematice GRV na spíše neformální bázi. Např. pořádáním charitativně- zábavní akce na půdě školy, přizváním rodičů k diskusi o budoucnosti jejich dětí atd. Podporou chování a viditelným prosazováním myšlenek GRV.

Z výzkumu a předvýzkumu vyplývá několik skutečností :

- a) Ochota ředitelů a ředitelek oslovených škol, vybraných metodou náhodného výběru, odpovídat na dotazník týkající se problematiky GRV je značně malá. Otázkou zůstává, zda by u jiné problematiky byla ochota větší. Na druhou stranu, je-li tazatelka studentkou oboru školský management a předpokládáme-li, že většina ředitelů škol v České republice prošla či musí projít vzděláním v tomto směru, je tato neochota a nesolidárnost přinejmenším překvapující. Avšak administrativní zatížení školského managementu je skutečnost známá. (McKinsey and Company)

Na druhou stranu se ukázala pružnost sociálních sítí. Při vložení dotazníku na sociální síť se komunikace a návratnost dotazníků zvýšila. Rozšířila se též variabilita dotázaných.

Ze zjištěného vyplývá, že na rozdíl od neziskových organizací a státních organizací (společně vytvořili dokument Národní strategie GRV a zavázali se k plnění jeho strategické části), je u pracovníků škol zřejmá marginálnost problematiky GRV, respektive potřeba komunikace na toto téma uvnitř školy. Z toho vyplývá, že stále není GRV ve vnímání pedagogické veřejnosti (respektive u statisticky vybraného vzorku vedoucích pracovníků středních škol) umístěno mezi důležitými otázkami. Naproti tomu lze vyvodit, že většina pedagogické veřejnosti (či zaměstnanců škol) má jistou představu o GRV.

Doporučení : sjednocené pojmenování GRV v České republice již existuje.
Navrhuji vyžadování dodržování a šíření myšlenek GRV ze strany Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

- b) A v neposlední řadě se ukazuje nepropojenost problematiky GRV a image škol obecně. Tedy neatraktivita problematiky v rámci obrazu škol u jejich hlavních klientů (budoucí studenti, rodiče) a již zmíněná neochota komunikovat tuto problematiku.

Doporučení: např. metodou brainstormingu v rámci pedagogického sboru nashromáždit různé cesty ke zlepšení obrazu GRV v očích studentů a jejich rodičů.

Průzkum mimo jiné potvrdil domněnku (probíranou zejména na panelové diskusi konané 4.12.2012 „Náš společný svět“ za účasti panelistů z Národního ústavu vzdělávání – M. Pastorová, Ministerstva zahraničních věcí – M. Konrád, Pedagogické fakulty UK – J. Stará, organizované společností Člověk v tísni) že vedení škol není nijak motivováno k zabývání se problematikou GRV a nepovažuje ji za důležitou. Nevidí její konkrétní propojenost se svými dokumenty ŠVP, které je povinno plnit.

Souhrn dosažených výsledků a jejich využitelnost v praxi

V této bakalářské práci jsem se zaměřila na obeznámenost vedoucích pracovníků škol s problematikou GRV, na její ukotvení v dokumentu Národní strategie GRV ČR 2008-2015 a na způsoby jejího zapojování do škol. V neposlední řadě na překážky, bránící

zapojování. Pojem strategie v sobě zahrnuje určitá teoretická východiska dlouhodobého plánování a zároveň konkrétní kroky, směřující k naplnění strategie. Toto, jak víme, koresponduje s vizí a dlouhodobou koncepcí školy, kterou musí každý ředitel nebo ředitelka školy mít, aby mohl či mohla správně vést a motivovat své spolupracovníky. Vedle samotného plnění strategie musí být v ideálním případě zajištěná úzká spolupráce a propojenost všech složek, zavázaných k plnění strategie. Nejen z důvodu možnosti kontroly a evaluace dosaženého. V našem případě státních organizací a vysokých škol, nestátních organizací, ale i široké veřejnosti. V případě každé školy jde o součinnost všech pracovníků pedagogických i nepedagogických.

Národní strategie GRV v ČR 2008-2015 by měla být jakýmsi hybatelem shora, poskytujícím teoretickou platformu všem krokům. Ve zde uvedeném jednoduchém průzkumu jsme zjistili, že tak důležitá složka školství i veřejnosti, jakou jsou lidé ve funkci ředitelů středních škol, není s tímto dokumentem, respektive s problematikou v něm pojednanou plně obeznámena.

Jedním ze způsobů jak dnešní situaci zlepšit může jistě být zaměření pozornosti na ředitele škol. Tento krok byl naznačen společností Člověk v tísni. Znamenal by připravit ředitelům nebo ředitelkám škol servis v podobě přehledných materiálů, zážitkových seminářů a workshopů, plně jim přiblížit problematiku GRV a její důležitost. O stejném kroku mluví i NÚOV ústy M. Pastorové. (Náš společný svět, 2012) Hovoří o jisté formě mediální výchovy, spojené s kulatými stoly, jež by znamenaly sdílení zkušeností a praxí.

Je třeba uvažovat o zřízení katedry globálního vzdělávání, například na některé z devíti univerzit s pedagogickou fakultou, jako tomu je v několika dalších evropských zemích, jako je Německo, Velká Británie a Finsko. (Národní zpráva o globálním vzdělávání v České republice)

Zajímavý je fakt, že ve Španělsku se více než 50ti procentně podílí na aktivitách vedoucích k zapojení GRV do veřejného života státní správa na lokální úrovni. (DEEEP Thematic Dossier, 2012) Představme si, že by o GRV problematiku jevil aktivně zájem zřizovatel školy. Jistě by šlo o dobrou motivaci pro ředitele škol.

Teoretickou základnu v podobě Národní strategie GRV v ČR 2008-2015 máme. Je tedy nutné vytvořit provázaný prostor pro komunikaci a spolupráci. Taková komunikace je

navázána mezi státními a nestátními organizacemi. Ještě je nutné na druhé straně spektra zapojit vedení škol a co nejširší veřejnost. Průběžná evaluace, reflexe a kontrola by mohla zajistit posun ke změně.

Dále je nutné obsadit funkci konkrétního vykonavatele Strategie na Ministerstvu školství (o jeho absence je zmíněna výše – M. Pastorová NÚOV, prosinec, 2012), mládeže a tělovýchovy a zajistit jeho navázání na celou síť subjektů zapojených do jejího plnění. Jeho jmenováním bychom se posunuli od teoretického předsevzetí ke konkrétní kontrole vytyčených kroků a cílů. V neposlední řadě by konkrétní osoba v takovéto funkci byla motivací pro ředitele škol, aby se obeznámili s problematikou GRV a zajistili její plné zapojení do svých ŠVP. Kde je kontrola, tam je motivace.

Znovu si tedy položíme otázky z úvodu a na jejich základě shrňme nejdůležitější **doporučení a návrhy k řešení** současné situace:

Jak postupovat? Na úrovni ředitelů škol věnovat pozornost dokumentům MŠMT, obrátit se na neziskové nevládní organizace a vyžádat si servis v oblasti problematiky GRV.

Následně ukotvit GRV ve školním vzdělávacím plánu a vyžadovat a kontrolovat jeho dodržování. Zanést myšlenky GRV do strategických plánů školy a seznámit s nimi pedagogický sbor. Formou příkladného chování a jednání postupně zabudovat myšlenky GRV do kultury školy a v neposlední řadě podporovat mimoškolní akce za účasti rodičů a veřejnosti.

Na úrovni zřizovatelů (pokud není zřizovatele MŠMT) se obrátit na MŠMT na jedné straně a na neziskové organizace zabývající se zapojováním GRV do škol na straně druhé a vyžádat si zaškolení a neustálou podporu ve formě webového portálu a metodických pokynů.

Na úrovni České školní inspekce vyžádat servis proškolení v problematice pro své inspektory a následně hodnotit školy i z hlediska zapojenosti GRV ve školním kurikulu.

Na úrovni Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy neprodleně zřídit a obsadit pracovní pozici určenou k zastřešení a garantování zapojování GRV na celorepublikové úrovni. Zřídit webový portál s touto problematikou a otevřít jej jak ředitelům škol, tak neziskovým organizacím a zřizovatelům škol. Podporovat veřejné diskuse na toto téma. Zařadit hodnocení dodržování GRV a jeho propojenost se ŠVP do kritérií hodnocení České školní inspekce.

Čeho se vyvarovat? Z krátkého výzkumu nevyplývala žádná špatná metoda zapojování, či jiné úskalí s ním spojené. Pouze časové hledisko a ochota k sebevzdělávání na straně vedení školy i pedagogického sboru. A jelikož předpokládáme přerod škol v učící se organizace, nestojí v tomto ohledu nic v cestě.

Doporučení: již při výběru zaměstnanců zohlednit jejich ochotu k sebevzdělávání a hodnotový žebříček v kontextu myšlenek GRV.

Co funguje? Z uvedeného se lze domnívat, že konkrétní podoba zapojování může být zcela ponechána na preferencích školy. Konzultace poskytně oslovená nevládní organizace, či navrhovaný GRV portál pod hlavičkou MŠMT, případně pracovník MŠMT, určený konkrétně na řešení problematiky GRV.

Doporučení : podporovat kreativitu a zájem pedagogů a uplatňovat participativní styl vedení.

Na koho se obrátit a na koho delegovat zapojování GRV? Navrhuji vytvořit pracovní tým s co největší škálou vyučovaných předmětů a na něj delegovat. V rámci pololetní či jednorozhodčí evaluace sledovat jeho výsledky a změny v postojích žáků a ze zjištěného regulovat či pouze reflektovat práci týmu GRV. Podporovat spolupráci mezi pedagogy a sdílení know-how.

Závěr

Škola je, společně s rodinou, hlavním nositelem a předavatelem hodnot. Škola v globálním světě dvacátého prvního století musí nutně reagovat na rychlé změny na lokální, regionální, národní, ale i světové úrovni. Musí být schopna připravit děti na jejich budoucí orientaci v globálním světě, se všemi jeho aspekty. Jednou z cest, jak dětem poskytnout takovou přípravu, je zapojení problematiky GRV do života škol. A garantem výsledného „produktu“, předávaného dětem, je ředitel školy. Zkoumáním toho, nakolik jsou ředitelé středních škol obeznámeni s GRV a jsou –li tedy kompetentní k tomu, aby byli takovými guaranty, se zabývala tato bakalářská práce. Závěrečným zjednodušeným doporučením, které vyvozují, je nařízení implementace GRV shora. Pakliže Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, zapojí problematiku GRV do Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR, bude k ní průběžně vydávat metodické pokyny a prostřednictvím České školní inspekce zkontroluje její dodržování, je management školy povinen implementaci zajistit.

Existence teoretické platformy v podobě dokumentu Národní strategie GRV v ČR 2008-2015 ještě nezaručuje to, že se informace a kroky v ní pojednané, dostanou k dětem. Zajištění cesty dokumentu k dětem náleží právě ředitelům škol. Jsou jim v tom, samozřejmě, nápomocny i ostatní složky jako státní a nestátní organizace. Z výzkumu vyplynulo, že je třeba sjednotit a prohloubit představu o chápání pojmu globální rozvojová výuka. V tomto bodě doporučuji obrátit se na nevládní organizace výše zmíněné, aby zajistili tvorbu vhodných výukových materiálů, systém proškolení managementu škol (ať již formou workshopů, seminářů, m-learningu) a následnou reflexi a kontrolu využívání nabytých vědomostí v praxi. Tuto svou činnost nechť neziskové nevládní organizace prokazují Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy.

Výsledky krátkého šetření ve výzkumné části této práce ukázaly zejména disproporci mezi fungujícími metodami zapojování GRV a nefungující komunikací mezi managementem škol a učiteli. Možná to však souvisí i s administrativním zatížením každého člověka ve funkci ředitele školy. V tomto bodě doporučuji vytvoření pracovní pozice na MŠMT, která zajistí konkrétní osobu kontrolující a koordinující činnost neziskových nevládních organizací a stupeň implementace na jednotlivých školách.

Cestu, jak tuto situaci změnit, představuje zdůraznění důležitosti problematiky GRV. A to za součinnosti státních i nestátních organizací. Uvedení ředitelů a ostatních pracovníků školy (nemůžeme však opomenout širokou veřejnost) do tématu, vysvětlení všech pojmů a aspektů s touto problematikou spojených. To vše za použití vhodných materiálů a dostatečné časové dotace. Zde navrhuji vytvoření samostatného portálu pod hlavičkou MŠMT, jenž poskytne vše výše zmíněné a zároveň prostor pro komunikaci mezi školami (řediteli škol), nevládními organizacemi, zřizovateli škol a samotným ministerstvem.

Jedním z cílů, vytyčených na začátku práce, bylo dojít na závěr k několika doporučením pro ředitele školy, kteří ještě nemají s GRV problematikou zkušenost a upozornit je na případné překážky. Jak vyplynulo z šetření, všechny uvedené formy zapojení GRV byly hodnoceny jako fungující. Je tedy třeba důležitost GRV propagovat a výběr metody už ponechat na konkrétní škole. Motivování vedení škol, následně učitelů vedením a v důsledku toho motivace žáků učiteli se jeví jako cesta. Je tedy před námi cesta od Národní strategie GRV v České republice 2008-2015 ke studentům coby klientům školy. Konkrétním krokem by pak mohlo být navázání Národní strategie GRV v České republice 2008-2015 na Strategii vzdělávání 2020. Tato Strategie je dokumentem Ministerstva

školsství, mládeže a tělovýchovy a má i svůj portál pod hlavičkou MŠMT. Hlavní body tohoto dokumentu rezonují s východisky Národní strategie GRV v České republice 2008-2015. Je plně v kompetenci a v rámci povinností vedení škol seznámit se s tímto dokumentem.

Zdroje:

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. Národní strategie globálního rozvojového vzdělávání pro období 2011–2015. Analytická část. Metodický portál: Články [online]. 13. 04. 2011, [cit. 2013-03-21]. Dostupný z WWW:

<<http://clanky.rvp.cz/clanek/c/z/11559/NARODNI-STRATEGIE-GLOBALNIHO-ROZVOJOVEHO-VZDELAVANI-PRO-OBDOBI-2011-2015-ANALYTICKA-CAST.html>>. ISSN 1802-4785.

ČASTORÁL, Z. *Strategický znalostní management a učící se organizace*. 1. vydání, Praha : Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2008. 141 s. ISBN 978-80-86754-99-4.

RNDR. Palečková, J., Tomášek, V., PhDr. Basl, J. PhD, Hlavní zjištění šetření PISA 2009, Umíme ještě číst? Ústav pro informace ve vzdělávání, Praha 2010, ISBN 978-80-211-0608-6

PhDr. Trojan V., PhD a kolektiv, Pedagogický proces a jeho řízení, Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, Centrum školského managementu, Praha 2012, ISBN 978-80-7290-543-0

McKinsey and Company, Klesající výsledky českého školství: fakta a řešení, Praha 2010

EGER, L. Image školy a její diagnostika. Metodický portál: Články [online]. 19. 11. 2007, [cit. 2013-03-29]. Dostupný z WWW: <<http://clanky.rvp.cz/clanek/c/Z/1721/IMAGE-SKOLY-A-JEJI-DIAGNOSTIKA.html>>. ISSN 1802-4785.

Veber, J. a kolektiv, Management, Základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita, 2. aktualizované vydání, Management press, Praha 2009, ISBN 978-80-7261-200-0

Pytloun, L., Aplikace principů trvale udržitelného rozvoje v práci vedoucích školních pracovníků s důrazem na dokument Strategie vzdělávání pro udržitelný rozvoj české republiky (2008-2015), závěrečná bakalářská práce, Praha 2011, Centrum školského managementu

Gavora, P., Úvod do pedagogického výzkumu, 94. publikace, Brno 2000, ISBN 80-85391-79-6

DEEEP Thematical Dossier, September 2012, Dear matters, Development Education in Times of Economical Crisis

Wikipedia : otevřená encyklopedie [online]. Wikimedia Foundation, 2001 - [cit. 2013-10-03]. Dostupné na WWW: <<http://cz.wikipedia.org>>.

Evropský proces vzájemného hodnocení globálního vzdělávání

Národní zpráva o globálním vzdělávání v České republice, Globální vzdělávání v České republice, GENE GLOBAL EDUCATION NETWORK EUROPE, dostupné na http://fors.cz/user_files/narodni_zprava.pdf

Bourn D., DEEEP online conferences. Development Education Debates and Dialogue, Institute of Education: London 2008, ISBN 978 0 854473 803 8. Dostupné také na : http://www.deeep.org/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=36&Itemid=68

Mansilla, V. B., Jackson, A., Educating for Global Competence, Preparing our Youth to Engage the World, Partnership for Global Learning, 2011, www.asiasociety.org/education

Hoeck, S., Wegimont, L. National Structures for the Organisation, Support and Funding of Development Education. North-South Centre of the Council of Europe, KommEnt, 2003

Dudková, L., Globální rozvojové vzdělávání v prostředí České republiky, bakalářská práce, Katedra geografie, Univerzita Palackého v Olomouci, 2006

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001, ISBN 80-211-0372-8

Teorie řízení – skriptum ČZU, prof. Ing. Jan Hron, DrSc, dr.h.c., ČZU 2007

Loukotka, J., Ing. Manažer a management, Albra, 1996, 125 s. ISBN 80-7030-190-2

<http://www.fors.cz/sdruzeni-fors/co-je-concord/#.UcNoDvnxq9c>

Ráda bych jako zdroj také uvedla veškeré přednášky a prezentace všech mých vyučujících v Centru školského managementu. Pomohly mi pochopit důležité pojmy a souvislosti.