

Univerzita Karlova

Pedagogická fakulta

Katedra andragogiky a managementu vzdělávání

## BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků na 1. stupni základní školy

**Education and development of pedagogical staff in the 1<sup>st</sup> five grades of a primary school**

Dita Sýkorová

Vedoucí práce: PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.

Studijní program: Specializace v pedagogice

Studijní obor: Školský management

2018

Odevzdáním této bakalářské práce na téma Vzdělávání a rozvoj pracovníků na I. stupni základní školy potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 12. 7. 2018

Ráda bych zde poděkovala paní PhDr. Michaele Tureckiové, CSc. za cenné rady, podporu, ochotu, trpělivost a odborné vedení mé bakalářské práce. Děkuji i všem pedagogickým pracovníkům, kteří mi pomohli nasbírat potřebné informace k dokončení mé bakalářské práce. A děkuji i své rodině za podporu, kterou projevila po celou dobu mého studia.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá vzděláváním a rozvojem pedagogických pracovníků na I. stupni základní školy. Při vzdělávání a rozvoji pedagogických pracovníků je velmi důležitá volba metody, kterou si zvolíme.

Cílem této práce je na základě výzkumu zjistit, zda jsou pedagogičtí pracovníci na I. stupni základní školy motivováni k tomu, aby se dále vzdělávali a rozvíjeli.

Díličními cíli jsou zjištění možností dalšího vzdělávání, a tím i rozvoje, které mají pedagogičtí pracovníci v jejich zaměstnání, dále zjištění jejich motivace k dalšímu vzdělávání, rozvoji a zjištění preferovaných forem, metod dalšího vzdělávání u pedagogických pracovníků. Práce je rozdělena na dvě části.

Teoretická část vymezuje základní pojmy z oblasti vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků I. stupně základní školy a jejich motivaci. V této části se zaměřuji na to, co pedagogické pracovníky na I. stupni základní školy motivuje k dalšímu vzdělávání a rozvoji. Zabývala jsem se zejména tím, zda mají zájem a jsou ochotni se dále vzdělávat. Praktická část řeší empirický výzkum v oblasti vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků I. stupně základní školy.

Metodou pro zjištění této problematiky je dotazníkové šetření a v několika případech osobní rozhovory se vzorkem pedagogických pracovníků na I. stupni základní školy, kteří jsou vybráni ze základních škol v okrese Příbram a Praha – západ.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

vzdělávání, rozvoj, motivace, další vzdělávání pedagogických pracovníků, pedagogický pracovník

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis deals with education and development of pedagogical staff at the first grade of elementary school. In the education and development of pedagogical staff, the choice of the method we choose is very important.

The aim of this work is to find on the basis of the research whether the pedagogical staff at the first level of elementary school are motivated to further education and development. Partial objectives are the identification of possibilities for further education, and thus also the development of the teaching staff in their work, as well as the finding of their motivation for further education, development and identification of preferred forms, methods of further education for pedagogical staff. The thesis is divided into two parts.

The theoretical part defines the basic concepts of education and development of pedagogical staff of elementary school and their motivation. In this section, I focus on what motivating teachers at primary school level to further education and development. I was particularly interested in whether they are interested and willing to learn further. Practical part solves empirical research in the field of education and development of pedagogical staff of elementary school.

The method for finding this issue is a questionnaire survey and in some cases personal interviews with a sample of pedagogical staff at the first grade of elementary school who are selected from elementary schools in the district Příbram and Prague - West.

## **KEYWORDS**

education, development, motivation, further development of pedagogical staff, pedagogical staff

## Obsah

Úvod.....	6
1 Teoretická část .....	8
1.1 Základní pojmy .....	8
1.2 Stanovení výzkumných otázek.....	11
2 Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků .....	13
2.1 Metody vzdělávání .....	14
2.2 Motivace ke vzdělávání a dalšímu rozvoji.....	15
2.3 Strategie motivace .....	19
2.4 Teorie motivace.....	21
2.5 Systematický přístup ke vzdělávání pedagogických pracovníků.....	23
2.6 Další vzdělávání pedagogických pracovníků .....	24
3 Praktická část .....	30
3.1 Výzkumné otázky.....	33
4 Analýza zjištěných výsledků .....	34
4.1 Rozhovory .....	54
4.2 Ověřování výzkumných otázek.....	60
Závěr .....	62
Seznam použitých informačních zdrojů .....	65

## Úvod

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. V úvodní teoretické části se zmiňuji o současném pojetí vzdělávání a rozvoji pedagogických pracovníků na I. stupni základních škol. Teoretická část bakalářské práce obsahuje informace o vzdělávání a rozvoji pedagogických pracovníků na I. stupni základních škol. Teoretická část přináší i popis teorií a konceptů zabývajících se zvoleným tématem.

Vzhledem k tomu, že pedagogičtí pracovníci na I. stupni základních škol musí mít nezbytné znalosti a dovednosti, ale především musí být schopni zvládat nové nároky na výkon pracovních míst, věnovala jsem se v této práci i tématu motivace ke vzdělávání a jejich dalšímu rozvoji.

Práce je věnována tématu vzdělávání pedagogických pracovníků. Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků na I. stupni základních škol je jednou z klíčových aktivit řízení lidských zdrojů. Lidské zdroje v současné době představují to nejcennější a nejdražší, co školy mohou mít. Je tedy nutné vytvářet podmínky a nejrůznější způsoby pro jejich podporu a to jak finanční tak materiální. Požadavky dnešní společnosti se promítají do potřeby růstu vzdělanostní úrovně každé země. Stále se zvyšující nároky na obyvatele pak vyvolávají stále větší požadavky na vytvoření efektivního systému celoživotního vzdělávání lidí. Těmto nárokům musí vyjít vstříc i systém vzdělávání, který by měl umožňovat všem pracovníkům bez rozdílu účastnit se na procesu učení kontinuálně, po celou dobu jejich života.

Cílem této práce je na základě výzkumu zjistit, zda jsou pedagogičtí pracovníci na I. stupni základní školy motivováni k tomu, aby se dále vzdělávali a rozvíjeli.

Dílními cíli jsou:

- zjištění možností dalšího vzdělávání a tím i rozvoje, které mají pedagogičtí pracovníci v jejich zaměstnání
- zjištění jejich motivace k dalšímu vzdělávání a rozvoji
- zjištění preferovaných forem a metod dalšího vzdělávání u pedagogických pracovníků

Chtěla bych nechat nahlédnout do problematiky dnešního vzdělávání pedagogických pracovníků a to prostřednictvím dvou základních škol, které jsem si pro výzkum vybrala. Chtěla bych zjistit i to jaká úskalí toto téma může přinést.

Vzdělávání a rozvoj by měly být považovány za jednu z mnoha důležitých vlastností u každého z nás. A vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků na I. stupni základní školy se od toho nijak neliší, pouze odlišuje. V této souvislosti je nutné zmínit i pojem znalostní společnost, který je řadu let diskutován zejména v kontextu nutného posilování konkurenceschopnosti v evropském, ale i světovém ekonomickém a společenském prostoru. Tato společnost vyžaduje od člověka schopnost neustále se učit, rozvíjet se, pracovat s informacemi tak, aby je byl schopen přetvářet ve znalosti a vědomosti a byl schopen je aplikovat ve svém životě. Vzdělávání v České republice je stále málo rozvinutou částí vzdělávání. Překážky, které jeho rozvoji bránily a stále brání, jsou zejména systémové a finanční. Přitom je více než zřejmé, že kvalitu té či oné činnosti lze zajistit pouze kvalitně vzdělanými a průběžně vzdělávanými pracovníky. Vzdělaný a průběžně vzdělávaný a motivovaný učitel je zárukou kvalitního vzdělávání žáků a studentů, a tudíž i garantem kvalitně připravených absolventů na všech stupních vzdělávací soustavy.



## **1 Teoretická část**

Teoretická část je zaměřena na vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků na 1. stupni základní školy. Bakalářské práce vychází z prostudované odborné literatury, dále z výzkumu toho, jak je problematika řešena v praxi. Na základě všech získaných informací, podkladů a výsledků provedu analýzu motivace ke vzdělávání a dalšímu rozvoji pedagogických pracovníků na I. stupni základní školy.

Metodikou pro zpracování bakalářské práce je nejen odborná literatura, ale též legislativní rámec hovořící o povinnosti pedagogických pracovníků se vzdělávat. Vzdělávání pracovníků je proces, kterým je organizacím zabezpečena potřeba mít ve svých týmech kvalifikované a vzdělané lidi, které organizace potřebují.

Cílem této práce je na základě výzkumu zjistit, zda jsou pedagogičtí pracovníci na I. stupni základní školy motivováni k tomu, aby se dále vzdělávali a rozvíjeli.

Díličními cíli jsou:

- zjištění možností dalšího vzdělávání a tím i rozvoje, které mají pedagogičtí pracovníci v jejich zaměstnání
- zjištění jejich motivace k dalšímu vzdělávání a rozvoji
- zjištění preferovaných forem a metod dalšího vzdělávání u pedagogických pracovníků

### **1.1 Základní pojmy**

#### **Vzdělávání**

Dle pedagogického slovníku Průcha, Walterová a Mareš, (2013) představují vzdělávání z hlediska 5 pojetí:

1. Osobnostní pojetí
  - Vzdělání se chápe jako součást socializace jedince. Vzdělání je pak ta složka kognitivní vybavenosti osobnosti (osvojené vědomosti, dovednosti, postoje, hodnoty, normy), která se zformovala prostřednictvím vzdělávacích procesů. Vzdělání v tomto smyslu je objasňováno v kognitivní psychologii a kognitivní psycholingvistice v konceptech tzv. kognitivních struktur, mentálních reprezentací, kognitivních map, znalostí, vědění aj.

## 2. Obsahové pojetí

- Vzdělání je zkonstruovaný systém informací a činností, které jsou plánovány v kurikulu různých škol a vyučovacích předmětů a realizovány ve výuce. Souhrnné jsou tyto informace chápány, jakožto učivo, obsah vzdělání nebo jako vzdělávací cíle. I v tomto pojetí lze vzdělání přesně popsat pomocí kurikulárních analýz.

## 3. Institucionální pojetí

- Vzdělání je společensky organizovaná činnost zabezpečovaná institucí školství, formálního vzdělávání, celoživotního učení/vzdělávání aj. Vzdělání, jakožto instituce je ve společnosti bohatě diferencováno prostřednictvím úrovně vzdělání, stupňů a druhů aj. Běžně se takto rozlišuje základní vzdělání, středoškolské vzdělání, vysokoškolské vzdělání. V našich kulturních podmínkách je vzdělání, zpravidla, považováno za tzv. veřejný statek, za jehož poskytování je odpovědný stát, který má usilovat o to, aby na základě veřejného zájmu byla zajištěna elementární unifikace nabídky. Stát navíc chce dominantní část této nabídky sám poskytovat.

## 4. Socioekonomické pojetí

- Vzdělání je chápáno jako jedna z kategorií, které charakterizují populaci. Je to vlastnost populace determinovaná sociálními faktory a ekonomickými faktory. Přitom kvalita vzdělání ovlivňuje kvalifikační strukturu obyvatelstva, a tím i ekonomický a kulturní potenciál společnosti.

## 5. Procesuální pojetí

- Vzdělání, přesněji vzdělávání je proces, jímž se realizují stavy jedince a společnosti ve smyslu pojetí – edukce, vzdělávací procesy, výuka (Průcha, Walterová, Mareš, 2013 s. 361 – 362).

### **Vzdělávací proces**

Též výchovně-vzdělávací proces, neboli pedagogický proces je dle pedagogického slovníku Průcha, Walterová a Mareš, (2013) charakterizován následovně. V české pedagogické teorii základní, avšak terminologicky neustálený pojem, lze rozlišit na dva procesy:

#### 1. Vzdělávací proces

- Zahrnuje činnosti učení na straně žáků a činnosti vyučování na straně učitelů. O jeho charakteru je dnes k dispozici mnoho dílčích poznatků z výzkumů pedagogické komunikace, vyučovacích stylů učitelů, klimatu školy, klimatu třídy

aj. Na druhé straně chybějí poznatky o tom, jak se skutečně realizuje obsah vzdělání ve výuce, jak vzniká skryté kurikulum aj.

## 2. Edukační proces

- Všechny takové činnosti, které probíhají v nějakém edukačním prostředí a zahrnují učení nějakého subjektu, např. v rodinném prostředí – vzdělání/vzdělávání, efektivnost, vzdělávání, vzdělávací cíle, vzdělávací dráha, vzdělávací program (Průcha, Walterová, Mareš, 2013 s. 365).

### **Rozvoj (rozvoj osobnosti)**

Tento termín je v pedagogickém slovníku dle Průchy, Walterové a Mareše (2013) charakterizován jako základní pedagogicko-psychologická kategorie. Souhrn změn probíhajících v osobnosti jedince od narození po stáří. Těžiště tohoto rozvoje je spatřováno v psychickém vývoji (intelektuálním, emočním, sociálním, mravním), (Průcha, Walterová, Mareš, 2013, s. 251).

### **Motivace**

Dle pedagogického slovníku Průchy, Walterové a Mareše (2013) je motivace souhrn vnitřních i vnějších faktorů, které:

1. spouštějí lidské jednání, aktivují ho, dodávají mu energii
2. zaměřují toto jednání určitým směrem (snaha) něčeho dosáhnout anebo něčemu se vyhnout)
3. udržují ho v chodu, řídí jeho průběh i způsob dosahování výsledků
4. navozují hodnocení vlastního jednání a prožívání, vlastních úspěchů a neúspěchů, vztahů s okolím (Průcha, Walterová, Mareš, 2013, s. 159).

### **Další vzdělávání učitelů**

Další vzdělávání učitelů neboli vzdělávání učitelů v průběhu jejich profesní dráhy. Dle Průchy, Walterové a Mareše (2013) je to:

1. povinnost učitelů vzdělávat se po dobu výkonu pedagogické činnosti za účelem obnovení, upevňování a doplňování kvalifikace.
2. možnost zvyšování kvalifikace. Druhy a podmínky dalšího vzdělávání učitelů stanovuje ministerstvo školství. Uskutečňuje se na vysokých školách, v zařízeních dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních na základě akreditace, samostudium. K dalšímu vzdělávání náleží volno v rozsahu

12 pracovních dnů v roce, jehož čerpání určuje ředitel školy. Průběžné další vzdělávání podporující profesní rozvoj učitelů a inovace ve školním vzdělávání se realizuje také v kurzech, seminářích a dílnách organizovaných profesními a zájmovými organizacemi i školami samotnými. Kvalifikační vzdělávání se realizuje především ve formách doplňujícího studia, rozšiřujícího studia, specializačního studia (Průcha, Walterová, Mareš, 2013 s. 44).

### **Pedagogický pracovník**

Pedagogickým pracovníkem, je dle pedagogického slovníku Průchy, Walterové a Mareše (2013) ten, kdo koná přímou výchovnou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává vzdělávací činnost, nebo ředitelem školy. Kategorie pedagogických pracovníků definované zákonem jsou následující: učitel, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, vedoucí pedagogický pracovník (Průcha, Walterová, Mareš, 2013 s. 197).

### **Pedagog**

Tento termín má dle pedagogického slovníku Průchy, Walterové a Mareše (2013) dva významy:

1. Učitel, v různých typech a stupních školy, včetně vysokoškolských učitelů, respektive pedagogický pracovník v širším slova smyslu.
2. Teoretický pedagog, odborník v pedagogické vědě, pedagogickém výzkumu (Průcha, Walterová, Mareš, 2013 s. 188).

## **1.2 Stanovení výzkumných otázek**

Na počátku výzkumu této problematiky jsem stanovila výzkumné otázky, které jsem v průběhu výzkumu ověřovala.

1. Jaké možnosti mají pedagogičtí pracovníci, kteří působí na 1. stupni základní školy dalšího vzdělávání?
2. Jak jsou pedagogičtí pracovníci na 1. stupni základní školy motivováni k dalšímu vzdělávání a rozvoji?

3. Jaké formy a metody dalšího vzdělávání preferují pedagogičtí pracovníci na 1. stupni základní školy?

U všech výzkumných otázek sleduji i věkovou hranici dotazovaných pedagogických pracovníků. Ke vzdělávání odlišně přistupují lidé v pokročilejším věku a lidé, kteří jsou na těchto pozicích jen krátce. Věková hranice dotazovaných však nijak není zohledněna ve výsledku práce. Věková hranice sehrává, v otázce motivace k profesionálnímu rozvoji a dalšímu vzdělávání, zásadní roli. Není pravidlem, že učitel na konci kariéry není motivovaný ke vzdělání. Věková rizika jsou však zřejmá: vyšší únava, vidina konce kariéry, zvýšená potřeba klidu, stabilizovaná sociální síť bez podpory jejího rozšiřování, podceňování učitelů na konci kariéry, syndrom vyhoření, možné mezigenerační vztahové problémy apod.

Taktéž s tím souvisí osobní rozvoj a motivace. Vše ovlivňuje i životní postoj a životní situace. Vyhodnocení dotazníků a následných rozhovorů pro mne znamená největší, ale zároveň i nejpřínosnější a nejobtížnější část bakalářské práce.

## 2 Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků

K rozvoji každého pedagogického pracovníka dochází v okamžiku, kdy získá patřičné množství znalostí či dovedností. Rozvoj a vzdělávání pedagogických pracovníků jsou však často úzce spojeny s iniciativou konkrétního pedagogického pracovníka.

Armstrong (2015) definuje vzdělávání a rozvoj jako „*proces zabezpečující to, že organizace má vzdělané, kvalifikované a angažované lidi, které potřebuje. Tento proces usnadňuje jednotlivcům a týmům osvojit si požadované znalosti, dovednosti a schopnosti prostřednictvím vlastních zkušeností, vzdělávacích programů a aktivit zajišťovaných organizací, vedení a koučování zajišťovaného liniiovými manažery a dalšími subjekty nebo samostatně řízeného vzdělávání zajišťovaného jednotlivci*“ (Armstrong, 2015, s. 335 - 336).

Jak dále v souvislosti se vzděláváním uvádí Vodák a Kucharčíková (2011) „*výchova a vzdělávání představují významnou složku činností personálního managementu podniku. Je to prostředek sladění měnících se nároků na pracovní činnosti, kvalifikaci a chování zaměstnanců s cílem efektivně dosáhnout cílů vytyčených strategií podniku. Současně jde o prostředek k dosažení vyššího stupně uspokojení pracovníků při výkonu jejich činnosti (schopnosti, dosahování výkonu, funkční postup)*.“ (Vodák a Kucharčíková 2011, s. 76)

Beneš (2014) uvádí, že zaměření vzdělávání dospělých se posunují od všeobecného ke vzdělávání, které prohlubuje kvalifikaci a současně i kompetence pracovníků. Tyto změny jsou podle Beneše důsledkem vyvíjejících se nároků na zaměstnance, avšak souvisí také s posunem žebříčků hodnot ve společnosti. „*Lidé jsou náročnější, vzdělanější a vybíravější*.“ (Beneš, 2014, s. 36)

Je zřejmé, že to co bylo dostačující pro vzdělávání budoucí generace před deseti, pěti lety je v současné chvíli nedostačující. Pokrok v různých nejen informačních a komunikačních technologiích nás nutí učit se novým věcem.

Tento pojem vymezuje výklad uveřejněný v Pedagogickém slovníku, který další vzdělávání konkretizuje jako „*termín, s velmi širokým významem a zahrnujícím různé možnosti vzdělávání a profesních příprav osob, které prošly určitým stupněm školského vzdělávání*.“ (Průcha, Walterová, Mareš 2013, s. 44).

Dalším termínem úzce spojeným se vzděláváním je pedagogický pracovník. Pedagogického pracovníka konkrétně charakterizuje § 2 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, a to následovně. *Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou*

*pedagogicko-psychologickou činností přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu. (ÚZ číslo 1211, Školství, 2017)*

Stejně vymezuje pedagogického pracovníka zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Pedagogický pracovník je ten, „*kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činností přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu (dále jen "přímá pedagogická činnost"); je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.*“ (ÚZ číslo 1211, Školství, 2017).

Dle Průchy, Walterové a Mareše je naproti tomu učitel osobou, která se zaměřuje na řízení a podněcování učení osob jiných. Mohlo by se říci, že tu platí vzdělavatel jako synonymum. Učitel je jedním z nejdůležitějších aktérů procesu vzdělávání. Bývá také velmi často označován jako pedagogický pracovník. Podle toho, na které škole učitel působí, je možné stanovit jeho specifické kategorie. (Průcha, Walterová, Mareš, 2013, s. 48). Učitel má podněcovat své žáky k dalšímu vzdělávání. Je paradoxem, že někteří pedagogičtí pracovníci nejsou vnitřně motivováni k vlastnímu vzdělávání.

Vzdělávání přináší řadu výhod jak pro organizace, tak především pro samotného vzdělávajícího se pracovníka, kterému se otevírají různé možnosti jeho vlastního osobního růstu a rozvoje i životních nadstandardů.

## **2.1 Metody vzdělávání**

Dnešní doba přináší široký výběr metod ve vzdělávání. Každá škola si o vzdělávání svých pedagogických pracovníků rozhoduje sama. V této části jsem se zaměřila na metodu vzdělávání na pracovišti a metodu vzdělávání mimo pracoviště.

Armstrong (2015) uvádí, že *není vhodné docházet k využití jen jedné z metod vzdělávání, ale je vhodné zvolit správnou kombinaci metod, které přinesou lepší výsledky ve vzdělávání, a zároveň vzbudí větší zájem vzdělávajících se lidí* (Armstrong, 2015, s. 358). Barták dále (2008) uvádí základní strukturu používaných metod využívaných na pracovišti i mimo něj:

- metody používané ke vzdělávání na pracovišti:
  - instrukce při výkonu práce
  - koučink
  - mentoring
  - counselling
  - asistování
  - pověření úkolem
  - rotace práce
  - pracovní porady
  
- metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště:

- přednáška
- demonstrování
- případové studie
- workshop
- brainstorming
- simulace
- hraní rolí
- Assessment Centres
- Team building
- Development Centre
- Outdoorové aktivity. (Barták J., 2008, s. 55)

Je na každém člověku, jaké metody vzdělávání jsou pro něj vyhovující. Ředitel školy ovšem určuje potřeby dané školy a podle toho může směřovat své pracovníky k určitému typu i formě vzdělávání. Díky tomu je možno se zaměřit na individuální potřeby jednotlivce.

## **2.2 Motivace ke vzdělávání a dalšímu rozvoji**

Motivační faktory pracovníků v základní škole jsou velmi důležité. Záleží samozřejmě i na tom, o jaký typ školy se jedná a jak je k dané škole nastaven motivační program.



V poslední době stoupla a i nadále stoupá motivace pracovníků. Většina lidí tráví většinu svého času v zaměstnání, a proto je třeba si uvědomit, zda je práce opravdu baví nebo dělají vše jen z nutnosti. Kvalitní pedagog tráví mnoho času nad tím, aby pochopil to, co vlastně lidi motivuje, a kdy odvádí poctivou práci. Za motivaci lze považovat i prostředí a vhodné pomůcky pro kvalitní výuku. Naším cílem je, abychom motivy v tomto případě u pedagogických pracovníků přeměnili do motivace, a abychom je rozpochovali směrem ke zlepšení pracovního výkonu.

Dle Psychologického slovníku dle Hartla a Hartlové (2015) je *motivace (motivation) proces usměrňování, udržování a energetizace chování, který vychází z biologických zdrojů.* (Hartl P., Hartlová H., 2015, s. 328)

Hartl a Hartlová v Psychologickém slovníku (2015) dále definují pojem, který úzce souvisí s motivací. Jedná se o motiv (motive) pohnutka či příčina, jednání člověka zaměřené na uspokojování určité potřeby. (Hartl P., Hartlová H., 2015, s. 327)

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že motivace i motiv je něco, co ovlivňuje naše chování. Otázka ovšem je, jak dlouho tato motivace bude účinná.

Pojem motivace pochází z latinského slova vyjadřující pohyb (movere) a jak uvádí Armstrong (2015) *motiv je důvod něco udělat. Motivace vyjadřuje sílu a směr chování a zahrnuje faktory, které ovlivňují lidi, aby se chovali určitým způsobem. Lidé jsou motivovaní, když očekávají, že určité jednání pravděpodobně povede k dosažení nějakého cíle a získání hodnotné odměny – takové, která uspokojí jejich potřeby a naplní jejich přání.* (Armstrong 2015, s. 217 - 218)

Armstrong (2015) dále zmiňuje, že *motivace je síla, která aktivuje, směřuje a udržuje chování. Vysokého výkonu je dosahováno prostřednictvím dobře motivovaných lidí, kteří jsou připraveni vynaložit dobrovolné úsilí, to znamená dobrovolně udělat více, než se od nich očekává.* (Armstrong 2015, s. 217)

V souvislosti s výše uvedeným Vodák s Kucharčíkovou (2011) uvádí přehled motivačních faktorů vzdělávání:

- zlepšení postavení v týmu, ve skupině
- udržení pracovního místa (funkce)
- pracovní postup, získání pracovního místa
- možnost využití získané kvalifikace – seberealizace
- získání kvalifikace (titulu)

- zvýšení pracovní výkonnosti a kvality práce
- zvýšení flexibility a připravenosti na změny
- vyšší platové ohodnocení
- získání sociálních vřhod
- možnost uplatnění vlastního potenciálu při nových příležitostech. (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 104)

Veber (2014) dále uvádí, že *motivace k vytyčenému cíli aktivuje fyzickou i psychickou činnost zároveň. To, co není z oblasti potřeb, zájmů, představ o životě uspokojeno, vyvolává napětí psychického rázu, které nutí člověka určitým způsobem jednat, chovat se. Vše se váže na vnitřní potřeby jedince.* (Veber 2014, s. 112)

V tomto případě to znamená, že v našem životě se necháme ovlivnit je do té míry, do které potřebujeme.

Dle Armstronga (2015) rozlišujeme vnitřní a vnější motivaci. *Vnitřní motivace se projevuje, když lidé mají pocit, že jejich práce je důležitá, zajímavá a podnětná a že jim poskytuje přiměřenou míru autonomie tzn. volnost v jednání a rozhodování, dále možnost využívat a rozvíjet své znalosti a dovednosti, podobně jako příležitost dosáhnout vysněného úspěchu nebo vytoužené kariéry. Tuto motivaci je možné charakterizovat jako motivaci, která vyplývá z práce samotné a nepodceňují ji vnější pobídky.* (Armstrong 2015, s. 218).

Následně Armstrong (2015) charakterizuje motivaci vnější. *Vnější motivace se týká opatření, která podnikáme, abychom lidi motivovali. To zahrnuje jak odměny (zvýšení mzdy, udělení pochvaly, povýšení apod.), tak tresty (disciplinární řízení, odebrání nenárokové složky mzdy, vyjádření kritiky apod.). Vnější motivátory mohou mít bezprostřední a výrazný účinek, ale nemusejí nutně působit dlouhodobě.* (Armstrong 2015, s. 219)

Vodák a Kucharčíková (2011) naproti tomu uvádí, že *motivace zaměstnanců k učení a zvyšování vlastního potenciálu je velmi významným prvkem vzdělávacího procesu. Jsou-li účastníkům ujasněny cíle a je dohodnut kontrakt pro danou vzdělávací akci, je třeba přihlédnout k motivaci účastníka k učení.* (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 101)

Motivace je cesta k naplnění potřeb každého z nás. Je to cesta k naší pracovní spokojenosti. Pokud tedy zvolíme správný směr a budeme podporovat motivaci svých zaměstnanců, jak by to mělo být v každé škole samozřejmostí, musíme v této souvislosti zmínit i tzv. demotivátory.

Lze, tedy předpokládat, že dobře motivovaní lidé mají v práci lepší výsledky než ti, kteří motivováni nejsou.

Urban (2008) uvádí tři hlavní důvody, které vedou ke ztrátě nebo oslabení vlastní motivace:

1. Nedostatek sebedůvěry
2. Nejasné vymezení cílů
3. Nejasná představa o tom, jak cílů dosáhnout. (Urban 2008, s. 37)

Následně Urban (2008) zmiňuje deset osvědčených „zabíjáků“ motivace.

1. Uvádění nepravdivých informací nebo zatajovaných důležitých skutečností
2. Rozpor mezi slovy a činy
3. Časté změny cílů a úkolů
4. Nespravedlivé hodnocení
5. Zanedbávání „zpětné vazby“
6. Hodnocení zaměřené jen na kritiku nebo především na ni
7. Tolerování nízké výkonnosti nebo stejné odměňování různého výkonu
8. Nedostatečné využívání vlastních schopností
9. Vytváření zbytečných, často iracionálních pracovních pravidel a omezení
10. Projev trvalého pesimismu. (Urban 2008, s. 56 – 57)

Motivaci definovala řada autorů různým způsobem. Například Průcha, Walterová a Mareš (2013) v pedagogickém slovníku uvádí k pojmu motivace následující: „*Motivace je souhrn vnitřních i vnějších faktorů, které spouštějí lidské jednání, aktivují ho, dodávají mu energii*“ dále „*zaměřují toto jednání určitým směrem (snaha něčeho dosáhnout anebo něčemu se vyhnout*“ a v poslední řadě „*navozují hodnocení vlastního jednání a prožívání, vlastních úspěchů a neúspěchů, vztahů s okolím.*“ (Průcha, J., Walterová, E., Mareš, J., s. 159). Z výše uvedeného vyplývá, že velmi podstatná je samostatnost, sebevzdělávání, odpovědnost a kompetence. Pro mnoho zaměstnanců je motivací osobní růst a realizace a s tím související vnitřní motiv, který je přínosem v jakémkoli oboru. Za každým lidským činem vždy hledáme příčinu nebo důvod, který způsobil takové jednání. V zaměření motivace se uplatňuje osobnost jedince, jeho hierarchie hodnot a dosavadní zkušenosti či schopnosti nebo dovednosti.

## 2.3 Strategie motivace

Cílem strategií motivace je vytvářet vyhovující pracovní prostředí a rozvíjet postupy, které umožní zlepšit výkon pedagogických pracovníků v konkrétní škole.

Následující tabulka shrnuje faktory, které ovlivňují strategie motivace a přínosy personalistiky. (Armstrong 2015, s. 230 – 231)

Faktory ovlivňující strategie motivace a jejich přínos do personalistiky.

- Komplexnost procesu motivace znamená, že zjednodušené přístupy založené na teorii instrumentality nebo teoriích potřeb budou pravděpodobně neúspěšné
  - předcházet vytváření a uskutečňování strategií s využitím zjednodušených přístupů nebo bez ohledu na individuální rozdíly.
  
- Lidé jsou pravděpodobně motivovanější, pracují-li v prostředí, v němž jsou oceňováni za to, čím jsou a co dělají. To znamená věnovat pozornost základní potřebě uznání.
  - Podporovat vytváření a uplatňování procesu řízení pracovního výkonu, který umožňuje dohodnout vzájemná očekávání a ocenit dosažené výsledky.
  
- Vnější motivátory mohou mít bezprostřední a výraznější účinek, ale nemusejí nutně působit dlouhodobě. Vnitřní motivátory, které se týkají „kvality pracovního života“, budou mít pravděpodobně hlubší a dlouhodobější účinek, protože jsou součástí lidí a jejich práce – a nejsou lidem vnucovány zvnějšku, jako například pobídkové odměny.
  - Prosazovat vytváření a uplatňování systému celkové odměny, který umožňuje ocenit úspěch s využitím peněžních i nepeněžních odměn. Vytvářet a uplatňovat systém peněžních odměn s využitím doporučení vyplývajících z teorie očekávání, cíle a spravedlnosti. Využívat uznání jak prostředek vnější motivace. Podněcovat vnitřní motivaci prostřednictvím vytváření motivujících pracovních míst.
  
- Některé lidi budou peníze motivovat více než jiné. Nelze předpokládat, že peníze motivují každého stejným způsobem a ve stejné míře.

- Předejít uplatňování systému odměňování podle výkonu, jak zázračného prostředku, který přes noc změní každého zaměstnance v dobře motivovaného a vysoce výkonného jedince.
- Potřeba práce, která lidem poskytne prostředky k dosažení jejich cílů, rozumnou míru autonomie a možnost využívat jejich schopnosti, znalosti a dovednosti.
- Poskytovat poradenství týkající se vytváření pracovních míst, s ohledem a faktory ovlivňující motivaci k práci s využitím obohacení práce.
- Potřeba příležitosti k růstu prostřednictvím rozvoje schopností a kariéry.
- Poskytovat prostředky a příležitosti k učení s využitím takových nástrojů, jako je plánování personálního rozvoje nebo odborné vzdělávání.
- Kultura organizace v podobě jejich hodnot a norem ovlivňuje účinek jakýchkoliv pokusů lidi přímo nebo nepřímo motivovat.
- Poskytovat poradenství týkající se vytváření a rozvíjení kultury, který bude podporovat procesy oceňování a odměňování zaměstnanců.
- Motivaci může posilovat styl vedení, který udává směr, podněcuje a podporuje zaměstnance v jejich úsilí dosahovat vytčených cílů a zlepšovat pracovní výkon.
- Navrhnout soustavu schopností zaměřenou na schopnosti a chování manažerů a vedoucích týmů. Identifikovat potencionální manažery a vedoucí týmů s využitím řízení pracovního výkonu a assessment center. Realizovat rozvojové programy pro manažery a vedoucí týmů.
- Potřeba dosáhnout úspěchu je významným motivátorem pro manažery a vůbec pro všechny, kteří chtějí větší pravomoc a odpovědnost.
- Podporovat vytváření pracovních míst, řízení talentů a řízení pracovního výkonu s cílem poskytnout lidem příležitost dosáhnout úspěchu a také zpětnou vazbu, aby věděli, jak si vedou a co ještě musí udělat, aby dosáhli více. Armstrong 2015, s. 230-231

Strategií k motivaci lidí je mnoho. Orientovat se v nich může jen osoba znalá prostředí i lidí v něm. To samé se týká i teorií motivací.

## 2.4 Teorie motivace

Tato kapitola přináší několik teorií motivace, jejich shrnutí a následně i důsledky, které mohou v souvislosti s teoriemi nastat.

### **Teorie instrumentality - Taylorismus (Taylor, 1911)**

- Jestliže uděláme jednu věc, povede to k jiné. Lidé budou motivováni k práci, jestliže odměny a tresty budou přímo provázány s jejich výkonem.
- Základ pro ovlivňování motivace lidí pomocí peněžních pobídek. Často slouží jako prostředek pro odůvodňování odměňování podle výkonu, ačkoliv se jen zřídka jedná o efektivní motivátor.

### **Teorie zaměřené na obsah (teorie potřeb)**

- Maslowova hierarchie potřeb (1954)
  - Existuje hierarchie potřeb: fyziologické, bezpečí, společenské, uznání, seberealizace. Uspokojování vyšších potřeb musí předcházet uspokojení nižších potřeb.
  - Upozorňuje na existenci rozmanitých potřeb, které lidi motivují, a zdůrazňuje, že uspokojená potřeba již není motivátorem. Pojetí hierarchie nemá praktický význam.
- Alderferova teorie ERG (1972)
  - Existují tři základní kategorie potřeb, jejichž uspořádání není hierarchické: existence, sounáležitost a růst.
  - Jednodušší a přesvědčivější klasifikace potřeb.
- McClellandova teorie potřeb (1961)
  - Identifikuje tři potřeby manažerů: úspěch, sounáležitost a moc.
  - Potřeba dosáhnout úspěchu je nejdůležitější. Potřebuje významný motivátor.
- Herzbergův dvoufaktorový model (1957, 1966)
  - Spokojenost s prací ovlivňují dvě skupiny faktorů: 1) motivační faktory, které se týkají obsahu práce, 2) hygienické faktory, které se týkají kontextu práce, jako je mzda nebo pracovní podmínky.
  - Metoda výzkumu je kritizována, protože nepodporuje existenci dvou skupin faktorů. Výchozí předpoklad, že všichni mají stejné potřeby, je považován za neplatný. Model však zásadně ovlivnil přístupy k vytváření pracovních míst

(obohacování práce) a podpořil myšlenku uplatňování peněžních i nepeněžních odměn.

- Teorie sebeurčení (Deci a Ryan 2000)
- Jednotlivci jsou motivováni potřebou dosáhnout tří základních cílů: způsobilost, autonomie a sounáležitosti.
- Alternativní a jednoduchá klasifikace potřeb.

### **Teorie zaměřené na proces**

- Teorie posilování (Thorndike, 1911, Skinner, 1953)
- Uspokojování potřeb je založeno na zkušenosti, kdy lidé vnímají, že některé činnosti vedou k dosažení cílů, zatímco jiné nikoliv. Osvědčené činnosti se opakují, když se uspokojují obdobné potřeby.
- Poskytování zpětné vazby, která pozitivně posiluje efektivní chování.
- Teorie očekávání (Vroom, 1964, Porter a Lawler 1968)
- Úsilí (motivace) závisí na pravděpodobnosti, že vynaložené úsilí zajistí odměnu a že odměna bude stát za vynaložené úsilí.
- Ovlivňuje odměňování – musí existovat vazba mezi úsilím a odměnou, která by měla být dosažitelná a měla by stát za to.
- Teorie cíle (Latham a Locke, 1979)
- Motivace a výkon lidí se zlepší, budou-li mít náročné, ale přijatelné cíle a bude-li jim poskytována zpětná vazba.
- Ovlivňuje řízení pracovního výkonu, vzdělávání a rozvoj.
- Teorie spravedlnosti (Adams, 1966)
- Lidé jsou motivovanější, když se s nimi zachází spravedlivě, v porovnání s jinou skupinou lidí (referenční skupinou) nebo s jinou odpovídající osobou.
- Potřeba spravedlivého odměňování a zaměstnávání lidí.
- Teorie sociálního učení (Bandura, 1977)
- Uznává význam posilování chování, které determinuje budoucí chování, ale současně zdůrazňuje důležitost očekávání, které se týká hodnoty cílů a individuálních schopností k jejich dosažení.
- Důraz na očekávání, individuální cíle a hodnoty, individuální i situační faktory a posilování chování.
- Teorie kognitivního hodnocení (Deci a Ryan 1985)

- Použití vnějších odměn může oslabit vnitřní motivaci, která vyplývá ze zájmu o práci samotnou.
- Důraz na uplatňování nepeněžních odměn. Armstrong 2015, s. 226-227

Naproti tomu Beneš (2014) uvádí, ohledně motivace k učení, že z hlediska efektivity vzdělávání dospělých se mnohdy považuje za rozhodující faktor úspěšného vzdělávání síla a zaměření motivů účastníka, tedy pohnutek jeho jednání a prožívání. Motivace, je tedy souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, zaměřují a řídí jednání a prožívání účastníka, je pro mnohé andragogy hlavním problémem (Beneš, 2014, s. 104).

## **2.5 Systematický přístup ke vzdělávání pedagogických pracovníků**

Při vzdělávání všech pedagogických pracovníků je smyslem rozvíjet ty schopnosti, které skutečně potřebují pro výkon jejich činnosti. Rozvoj ostatních schopností může být často plýtváním času, jak pro pedagogické pracovníky, tak pro školu. Když rozvíjíme schopnosti pedagogického pracovníka pro vykonávání konkrétního zařazení ve škole, musíme také vzít v úvahu i školu, dále její poslání, vizi a strategii, ale i umístění školy, lokalitu a dostupnost.

Tureckiová (2009) upozorňuje na systematicky prováděné vzdělávání, které plní nejen funkci rozvojovou, vzdělávací a inovační, ale také funkci orientační, adaptační, integrační, motivační a retenční. Má vést k rozvoji nebo alespoň k udržení výkonnosti a také k rozvoji zaměstnanosti pracovníků v rámci vnější pracovní mobility. (Tureckiová 2009, s. 128).

Dle Vodáka a Kucharčíkové (2011) systematické vzdělávání pracovníků přináší jak pro zaměstnance, tak pro podnik mnoho výhod, například:

- dodává odborně připravené pracovníky, bez jejich často náročného hledání na trhu práce
- umožňuje průběžně formovat pracovní schopnosti zaměstnanců podle specifických potřeb
- zlepšuje kvalifikaci, znalosti a dovednosti i osobnost zaměstnanců



- přispívá ke zlepšování pracovního výkonu, produktivity práce i kvality výrobků a služeb výrazněji nežli jiné způsoby vzdělávání
- je jedním z nejefektivnějších způsobů hledání a nalézání vnitřních zdrojů k pokrytí potřeby zaměstnanců
- průměrné náklady na jednoho vzdělávaného pracovníka bývají nižší než při jiných způsobech vzdělávání
- lépe dokáže předvídat důsledky ztráty pracovní doby související se vzděláváním, a umožňuje tedy lepší eliminaci důsledků těchto ztrát za pomoci organizačních opatření
- umožňuje neustálé zdokonalování vzdělávacích procesů tím, že zkušenosti z předcházejícího vzdělávacího cyklu jsou zohledněny v cyklu následujícím
- ulehčuje hledání cest vedoucích ke zlepšení pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců
- umožňuje realizace moderní koncepce řízení pracovní výkonnosti
- zlepšuje vztah zaměstnanců k podniku a zvyšuje jejich motivaci
- zvyšuje atraktivitu podniku na trhu práce a ulehčuje získávání a stabilizaci zaměstnanců
- zvyšuje kvalitu a tím i tržní cenu jednotlivého pracovníka a jeho potenciální šance na trhu práce v podniku i mimo něj
- přispívá k urychlení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců a zvyšuje jejich šance na funkční a platový postup
- přispívá ke zlepšování pracovních i mezilidských vztahů. (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 83).

## **2.6 Další vzdělávání pedagogických pracovníků**

Pojem dalšího vzdělávání je možné chápat v souvislosti s povinností učitelů se neustále vzdělávat, a tím si doplňovat a prohlubovat svou doposud získanou kvalifikaci.

Ustanovení § 164 odst. 1 písm. c) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání ukládá řediteli odpovědnost za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání a školských potřeb. Ředitel školy organizuje další vzdělávání pedagogických pracovníků podle plánu dalšího vzdělávání, který vytváří a projednává s odborovým orgánem. (ÚZ číslo 1211, Školství, 2017, str. 80)

Další vzdělávání pedagogických pracovníků následně vychází z legislativního rámce ustanovení § 227 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- a) zaškolení a zaučení,
- b) odbornou praxi absolventů škol,
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace. (Jouza, L., 2015, s. 606)

Další vzdělávání tedy představuje vzdělávací proces zaměřený na poskytování vzdělávání převážně po ukončení počátečního vzdělávání, resp. po vstupu na trh práce. Podle způsobu získávání poznatků a dovedností je rozlišováno formální, neformální a informální vzdělávání. Formální vzdělávání, neboli počáteční, se uskutečňuje ve vzdělávacích institucích, zejména ve školách, a vede k dosažení stupně vzdělání. Neformální vzdělávání probíhá formou kurzů, rekvalifikací, školení, přednášek či seminářů. Mohou sem patřit i volnočasové aktivity dětí, mládeže a dospělých. Informální učení zahrnuje nesystematické každodenní získávání informací. Jeho významnou složkou je sebevzdělávání. Účastníci vzdělávání mohou vstupovat i zpět do počátečního vzdělávání s cílem dokončit či doplnit si vzdělání.

Uceleným konceptem celoživotního učení a základním programovým dokumentem v této oblasti je Strategie celoživotního učení ČR, která byla vládou České republiky schválena v roce 2007. Rozvoj dalšího vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení byl významně podpořen i přijetím zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon usnadňuje cestu k rozšíření kvalifikace tím, že umožňuje uznání veškerého vzdělávání a učení bez ohledu na to, zda se uskutečnilo formální cestou.

Vzdělávání pedagogických pracovníků tedy úzce souvisí s konkrétními potřebami dané školy. V této souvislosti Průcha a Veteška (2014) uvádějí, že *učitel je jedním ze základních činitelů vzdělávacího procesu, profesionálně kvalifikovaný pedagogický pracovník, spoluzodpovědný za přípravu, řízení, organizaci a výsledek tohoto procesu. K výkonu učitelského povolání je nezbytná pedagogická způsobilost. Tradičně byl učitel považován za hlavní subjekt vzdělávání, zajišťující ve vyučování předávání poznatku žákům. Současné pojetí učitele, vycházející z rozšířeného profesionálního modelu, zdůrazňuje jeho*

*subjektivě-objektové role v interakci se žáky a prostředím. Učitel spoluvytváří edukační prostředí, klima třídy, organizuje a koordinuje činnosti žáků, řídí a hodnotí proces učení. Stoupá význam sociálních rolí učitele v interakci s žáky, v týmu učitelů, ve spolupráci s rodiči a komunitou. Specifické funkce učitele vyplývají z rozdílného charakteru činností na určitých stupních a typech škol, jimž odpovídají příslušné aprobace. Diferenciace rolí ve vzdělávacím procesu. Společenský status učitelského povolání v jednotlivých zemích je závislý na tradici a významu, který je přisuzován vzdělání ve společnosti. (Průcha, Veteška, 2014, s. 261)*

Ustanovení § 24 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů konkretizuje pedagogického pracovníka následovně. Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu (dále jen „přímá pedagogická činnost“). Je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízení sociálních služeb. (ÚZ číslo 1211, Školství, 2017, str. 442)

Další vzdělávání pedagogických pracovníků má dva významy. V širším slova smyslu se jedná o všechny aktivity včetně vzdělávacích, které slouží k rozvoji a udržení jeho profesních dovedností a schopností. Rozvoj těchto kompetencí navazuje na přípravné vzdělávání. V užším významu můžeme další vzdělávání pedagogických pracovníků popsat jako „*institucionalizovanou část profesního rozvoje učitele*“ (Průcha, 2009, s. 413).

Dle Kohnové (2004) chápeme pojem dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků jako „*dlouhodobý institucionálně koordinovaný proces, odehrávající se v průběhu celé profesionální dráhy každého učitele, kdy se vzdělává pod dohledem dalších osob (školitelů). Po celou tuto dobu jsou rozvíjeny nejen jeho profesní, ale také osobnostní kompetence. Pedagog musí být otevřen principu celoživotní sebereflexe*“. (Kohnová, 2004, s. 181)

Pro zajímavost uvádím statistiku dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP), které ve Středočeském kraji zajišťoval ve školním roce 2016/2017 vzdělávací institut Středočeského kraje VISK na svých okresních pracovištích na území kraje a dále na pracovištích na území Hlavního města Prahy.

Tabulka: Statistika dalšího vzdělávání dospělých (DVPP, DVVS, CPR, A3V) 2016/2017

<b>DVPP</b>	<b>Počet akcí</b>	<b>Počet hodin</b>	<b>Počet účastníků</b>	<b>Počet osobohodin</b>
1. pololetí 2016/2017	226	2 336	3 100	39 437
2. pololetí 2016/2017	235	2 562	3 943	41 895
<b>Celkem</b>	<b>461</b>	<b>4 898</b>	<b>7 043</b>	<b>81 332</b>

<b>DVVS</b>	<b>Počet akcí</b>	<b>Počet hodin</b>	<b>Počet účastníků</b>	<b>Počet osobohodin</b>
2. pololetí 2016	46	353	827	6 414,5
1. pololetí 2017	68	552	1 114	8 787
<b>Celkem</b>	<b>114</b>	<b>905</b>	<b>1 941</b>	<b>15 201,5</b>

<b>PROFESNÍ KVALIFIKACE</b>	<b>Počet akcí</b>	<b>Počet hodin</b>	<b>Počet účastníků</b>	<b>Počet osobohodin</b>
Přípravné kurzy	5	184	49	1 864
Zkoušky	7	-	52	-
<b>Celkem</b>	<b>12</b>	<b>184</b>	<b>101</b>	<b>1 864</b>

<b>DVSS</b>	<b>Počet akcí</b>	<b>Počet hodin</b>	<b>Počet účastníků</b>	<b>Počet osobo/hodin</b>
2. pololetí 2016	14	242	259	5304
1. pololetí 2017	22	468	390	9 966
<b>Celkem</b>	<b>36</b>	<b>710</b>	<b>649</b>	<b>15 270</b>

<b>A3V</b>	<b>Počet akcí</b>	<b>Počet hodin</b>	<b>Počet účastníků</b>	<b>Počet osobo/hodin</b>
1. pololetí 2016/2017	27	580	429	10259
2. pololetí 2016/2017	25	564	502	10 741
<b>Celkem</b>	<b>52</b>	<b>1 144</b>	<b>931</b>	<b>21 000</b>

<b>Celkem DV VISK 2016/2017</b>	<b>675</b>	<b>7 841</b>	<b>10 665</b>	<b>134 667,50</b>
---------------------------------	------------	--------------	---------------	-------------------

Zdroj: [www.visk.cz](http://www.visk.cz)

Účast na dalším vzdělávání dle Beneše (2014) ovlivňuje několik faktorů:

- Společenské klima a společenský rámec ve vztahu k učení
- Epochální témata a výzvy
- Okolí a vztahy
- Životní situace
- Osobnostní charakteristika (Beneš, 2014, s. 104)

Podle Beneše, 2014 se hlavním důvodem dalšího vzdělávání stává výkon profese a tudíž se ztrácí i jeho dobrovolnost.

Beneš, 2014 celkem výstižně a detailně uvádí důvody neúčasti na dalším vzdělávání. Jedná se především o následující:

- Osoby s nízkou mobilitou statusu, tedy bez velké naděje na sociální vzestup, ale s relativní spokojeností s vykonávaným zaměstnáním, nevidí perspektivu změny a tím pádem ani nutnost se v profesní oblasti vzdělávat. V tomto případě se většinou jedná o starší lidi, které ovšem potenciálně mohou najít zájem na volnočasovém vzdělávání.
- Prakticky orientovaní lidé, většinou bez velkého vzdělanostního zázemí, nemají zájem na dle nich „teoreticky“ zaměřených kurzech.
- Zastánci autodidaktiky a sebeřízeného učení, nemající důvěru v organizované vzdělávání, ale spoléhající na vlastní schopnosti.
- Osoby, které mají strach ze selhání a jež se nechtějí v kurzech zesměšnit.
- Lidé teprve hledající vlastní cestu
- Sociálně znevýhodněné skupiny, přičemž se může jednat o:
  - Jedince, kteří nemají zájem z důvodů souvisejících s konkrétní životní situací, např. věku, nedostatku financí, cizince
  - Osoby, které by se sice vzdělávat chtěly, ale z různých důvodů nemají možnost, nebo byly v předchozím vzdělávání demotivovány a mají vnitřní blokádu
  - Lidé, kteří generálně jakékoliv vzdělávání odmítají nebo neuznávají jakýkoliv tlak společnosti

Jedná se tedy o osoby většinou s nižším vzděláním, nižším sociálním statusem a s povoláním, které k dalšímu vzdělávání nenutí. Roli hraje i věk (Beneš, 2014, s. 107).

### 3 Praktická část

V bakalářské práci vycházím z prostudované odborné literatury a dále z výzkumu, jak je problematika řešena v praxi. K tomu jsem využila dotazníkového šetření. Oslovila jsem čtyřicet respondentů z řad pedagogických pracovníků středočeského kraje a to v okrese Příbram a Praha – západ. K vyhodnocení mi bylo k dispozici celkem 32 navrácených dotazníků. Další metodou byl rozhovor se čtyřmi pedagogickými pracovníky. Dva z nich byli z Příbrami a dva z Prahy – západ.

Pro výběr těchto dvou oblastí jsem zvolila úplné základní školy, tzn. I. i II. stupeň s velkou rejstříkovou kapacitou. Školy jsem volila i podle jejich umístění. V jednom případě se jednalo o školu umístěnou v centru města, v druhém případě byla základní škola umístěná mimo centrum. Zvolené základní školy mají dohromady 55 pedagogických pracovníků.

Cílem této práce je na základě výzkumu zjistit, zda jsou pedagogičtí pracovníci na I. stupni základní školy motivováni k tomu, aby se dále vzdělávali a rozvíjeli.

Díličními cíli jsou:

- zjištění možností dalšího vzdělávání a tím i rozvoje, které mají pedagogičtí pracovníci v jejich zaměstnání
- zjištění jejich motivace k dalšímu vzdělávání a rozvoji
- zjištění preferovaných forem a metod dalšího vzdělávání u pedagogických pracovníků

Jednou z metod pro zjištění dané problematiky byla technika dotazníkového šetření. Zde byly stanoveny konkrétní otázky, které jsem přesně nasměrovala na výzkum mého šetření, a to formou standardizovaného dotazníku distribuovaného respondentům v elektronické podobě a v několika případech, osobně.

Jednalo se o kvantitativní metodu výzkumu, jejíž analýzu jsem měřila matematickými a statistickými metodami. Důvodem pro výběr této metody bylo, že jsem mohla nasbírat informace v potřebném množství. Dotazník měl danou strukturu v podobě 15 otázek, na které respondenti odpovídali ano-ne-nevím. Výhodou této metody bylo, že je přehledná pro zpracování získaných dat, jejich sečtení a porovnání. Nevýhodou standardizovaného dotazníku byl omezený rozsah platnosti odpovědí.

V této souvislosti Gavora (2010) charakterizuje dotazník krom jiného jako nejfrekventovanější zjišťovací metodou. „*Je to způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí.*“ (Gavora, 2010, s. 121) Tato metoda se řadí mezi

kvantitativní metody sběru informací. Gavora (2010) dále zmiňuje „*Výhodou otevřených otázek je, že neomezují respondenta. Nevnučují mu volbu.*“ (Gavora, 2010, s. 126)

Dle Gavory (2010) je dotazník výzkumná metoda založená na dotazování a je sestavena z otázek, které jsou respondentům kladeny písemně a oni na ně písemně odpovídají. A pokud nebude cíl dotazníku správně zadán, ovlivní to celý výsledek výzkumného šetření (Gavora, 2010, s. 121).

Otázky položené v dotazníku s pedagogickými pracovníky:

Otázka č. 1 – Doba působení ve školství.

Otázka č. 2 – Máte možnost se ve svém zaměstnání vzdělávat?

Otázka č. 3 – Je Vám umožněno se v zaměstnání vzdělávat?

Otázka č. 4 – Máte přístup k nabídce vzdělávacích akcí?

Otázka č. 5 – Sledujete nabídku vzdělávacích akcí?

Otázka a č. 6 – Je pro Vás nabídka vzdělávacích akcí dostačující?

Otázka č. 7 – Máte motivaci se vzdělávat?

Otázka č. 8 – Jste ochoten/ochotna se vzdělávat?

Otázka č. 9 – Jste ochoten/ochotna učit se nové věci např. softwarové programy?

Otázka č. 10 – Upřednostňujete účast na vzdělávacích akcích, které rozvíjí Vaši osobnost, schopnost jednat s lidmi, Vaši schopnost řešit náročné situace apod.?

Otázka č. 11 – Považujete vzdělávání za důležitou součást Vašeho života?

Otázka č. 12 – Napomáhá Vám vzdělávání k odbornému růstu?

Otázka č. 13 – Jakou formu vzdělávání preferujete?

Otázka č. 14 – Povinnost vzdělávat se, která vyplývá ze zákona, je pro mne především.

Otázka č. 15 – Plnit IPV (individuální plán vzdělávání) je pro mě příležitost a motivuje mě k rozvoji kariéry.

Jako druhou metodu jsem zvolila strukturované rozhovory s respondenty. Zde se jednalo o strukturovaný rozhovor, který je metodou kvalitativního výzkumu a patří do skupiny výzkumných rozhovorů. V tomto případě jsem měla předem připravené otázky, podle kterých jsem postupovala.



Hartl a Hartlová (2015) v psychologickém slovníku uvádí strukturovaný rozhovor, jako rozhovor standardizovaný. *Tazateli jsou určeny všechny otázky včetně úprav pro zvláštní situace či skupiny respondentů, jejich sled i formulace. Výsledky jsou dobře srovnatelné a lze je užít k ověřování hypotéz.* (Hartl P., Hartlová H., 2015, s. 515)

Otázky položené při osobních rozhovorech s pedagogickými pracovníky:

Otázka č. 1 – Doba působení ve školství.

Otázka č. 2 – Máte možnost se ve svém zaměstnání vzdělávat?

Otázka č. 3 – Je Vám umožněno se v zaměstnání vzdělávat?

Otázka č. 4 – Máte přístup k nabídce vzdělávacích akcí?

Otázka č. 5 – Sledujete nabídku vzdělávacích akcí?

Otázka a č. 6 – Je pro Vás nabídka vzdělávacích akcí dostačující?

Otázka č. 7 – Máte motivaci se vzdělávat?

Otázka č. 8 – Jste ochoten/ochotna se vzdělávat?

Otázka č. 9 – Jste ochoten/ochotna učit se nové věci např. softwarové programy?

Otázka č. 10 – Upřednostňujete účast na vzdělávacích akcích, které rozvíjí Vaši osobnost, schopnost jednat s lidmi, Vaši schopnost řešit náročné situace apod.?

Otázka č. 11 – Považujete vzdělávání za důležitou součást Vašeho života?

Otázka č. 12 – Napomáhá Vám vzdělávání k odbornému růstu?

Otázka č. 13 – Jakou formu vzdělávání preferujete?

Otázka č. 14 – Povinnost vzdělávat se, která vyplývá ze zákona, je pro mne především.

Otázka č. 15 – Plnit IPV (individuální plán vzdělávání) je pro mě příležitost a motivuje mě k rozvoji kariéry.

Vzhledem k tomu, že jsem z časových důvodů nemohla provádět rozhovory se všemi respondenty osobně, zvolila jsem reprezentativní vzorek čtyř pedagogických pracovníků. Při této metodě jsem nejprve oslovila vedoucí pracovníky vybraných základních škol a požádala je o schůzku. Na schůzce jsem představila téma své bakalářské práce a požádala vedoucí pracovníky o podporu a umožnění provedení rozhovorů a vyplnění dotazníků u pedagogických pracovníků na I. stupni základní školy. Ředitelé škol byli velmi ochotní a vstřícní mému požadavku vyhovět. Konkrétní požadavky na výběr těchto

pracovníků nebyli nijak specifické. Kritérii byla pouze delší praxe ve školství a kvalifikace zvolených pracovníků.

Rozhovory byly přínosné pro prostor a následné hlubší pojetí daného tématu. Nevýhodou v tomto případě byla především časová a psychická náročnost.

### **3.1 Výzkumné otázky**

V celé bakalářské práci jsem zkoumala vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků na I. stupni základních škol. Dále jsem se zaměřila na motivaci a ochotu pedagogických pracovníků se dále vzdělávat.

Na počátku výzkumu této problematiky jsem stanovila výzkumné otázky, které jsem průběžně testovala a ověřovala.

1. Jaké možnosti mají pedagogičtí pracovníci, kteří působí na 1. stupni základní školy dalšího vzdělávání?
2. Jak jsou pedagogičtí pracovníci na 1. stupni základní školy motivováni k dalšímu vzdělávání a rozvoji?
3. Jaké formy a metody dalšího vzdělávání preferují pedagogičtí pracovníci na 1. stupni základní školy?

## 4 Analýza zjištěných výsledků

Výzkumné šetření začalo v průběhu října, kdy jsem stanovila a zpracovala jednoduché otázky, se snadnou odpovědí v podobě odpovědí ano-ne . Dotazník obsahoval oslovení respondentů, představení mého výzkumu a také obecné představení tématu mého výzkumu. Dále jsem v úvodu zmínila ujištění o anonymitě dat a uvedení způsobu, jak s dotazníky budu nakládat. Dotazník byl uzavřen poděkováním respondentům.

V průběhu měsíce listopadu jsem dle plánu zpracovávala dotazníky. Na začátku měsíce prosince jsem oslovila 40 respondentů. Následně jsem v měsíci lednu shromažďovala vrácené a vyplněné dotazníky. V tomto měsíci jsem průběžně vrácené dotazníky, v počtu 32, zapracovávala do výzkumu šetření. V měsíci únoru jsem začala konkrétně zapracovávat všechny získané informace do výzkumného šetření. Použila jsem grafické a procentuální znázornění. Dotazník vyplnilo 32 respondentů ze dvou základních škol ve Středočeském kraji. Respondenti byli zastoupeni z řad učitelů základních škol, ve věku od 28 do 60 let.

### 1. Doba působení ve školství

Touto otázkou byla zjišťována doba působení respondentů ve školství. Pro výzkum je důležité zjistit, zda jsou zastoupeni respondenti s různou délkou praxe.

Respondenti vybírali z těchto variant odpovědí:

- **od 1 roku**
- **1 – 3 roky**
- **3 – 5 roků**
- **Více než 5 roků**

Tabulka č. 1

<b>Hodnocení</b>	<b>Počet vrácených dotazníků</b>	<b>Výsledky v %</b>
Od 1 roku	1	3
1 - 3 roky	3	10
3 - 5 roků	11	34
Více než 5 roků	17	53

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 1



Zdroj: sociologický průzkum

Z odpovědí respondentů na první otázku „jaká je doba jejich působení ve školství“ bylo zjištěno, že 53% respondentů působí ve školství více jak 5 roků. Další početnou skupinou, která dosáhla 34%, byli respondenti působící ve školství od 3 do 5 roků včetně. Pouze 10% respondentů vyplnilo, že pracují ve školství od 1 roku do 3 let a 3% respondentů uvedla jejich působení ve školství do 1 roku.

Z odpovědí je zřejmé, že respondenti jsou s různou délkou praxe ve školství a že většina respondentů 87% je s délkou praxe ve školství delší jak 3 roky, to je pro výzkum příznivé, protože respondenti s delší dobou praxe mají více zkušeností s dalším vzděláváním v rámci svého zaměstnání.

## 2. Máte možnost se ve svém zaměstnání vzdělávat?

Touto otázkou bylo zjišťováno, zda mají respondenti možnost v rámci svého zaměstnání se dále vzdělávat.

Respondenti vybírali z těchto variant odpovědí:

- Ano**
- Spíše ano**
- Ne**
- Spíše ne**

Tabulka č. 2

Hodnocení	Počet odpovědí	Výsledky v %
Ano	15	47%
Spíše ano	13	41%
Ne	1	3%
Spíše ne	3	9%

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 2



Zdroj: sociologický průzkum

Na otázku „Máte možnost se ve svém zaměstnání vzdělávat?“ odpovědělo 59% respondentů odpovědí kladně „ano“, dalších 31% respondentů odpovědělo „spíše ano“. Dalších 9% respondentů odpovědělo, že spíše nemají možnost se v zaměstnání vzdělávat a 3% respondentů nemá možnost v rámci svého zaměstnání se vzdělávat. Z čehož vyplývá, že většina respondentů 90% má větší či menší možnost se v rámci svého zaměstnání dále vzdělávat. Pouze malá část respondentů **nemá možnost se dále vzdělávat ve svém zaměstnání.**

### 3. Je Vám umožněno se v zaměstnání vzdělávat?

Touto otázkou byl ověřován výsledek odpovědí na otázku číslo 2. zda mají respondenti možnost v rámci svého zaměstnání se dále vzdělávat.

Respondenti vybírali z těchto možností odpovědí:

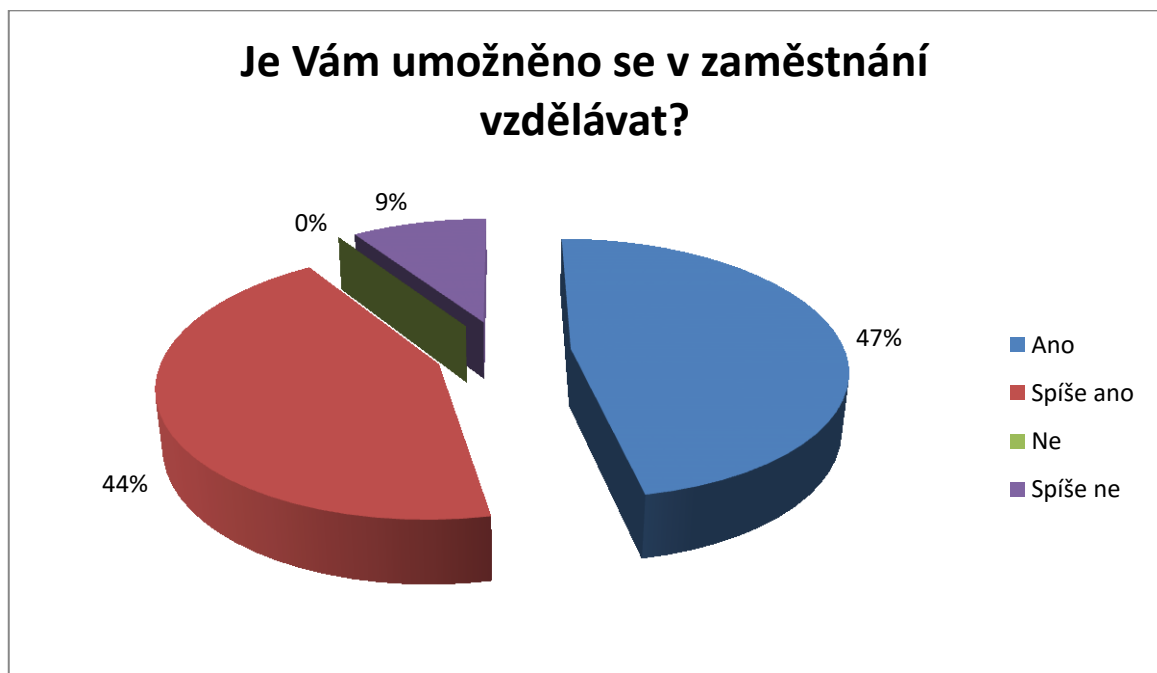
- **Ano**
- **Spíše ano**
- **Ne**
- **Spíše ne**

Tabulka č. 3

Hodnocení	Počet vrácených dotazníků	Výsledky v %
Ano	15	47
Spíše ano	14	44
Ne	0	0
Spíše ne	3	9

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 3



Zdroj: sociologický průzkum

Touto ověřovací otázkou byl zjištěn podobný výsledek jako v otázce číslo 2, 47% respondentům je umožněno a 44% je spíše umožněno v rámci zaměstnání se dále vzdělávat. Pouze 9% respondentů odpovědělo, že spíše nemají možnost se dále vzdělávat ve svém zaměstnání, 0% respondentů odpovědělo že jim není umožněno se dále vzdělávat. Z čehož vyplývá, že 91% respondentům je umožněno se dále vzdělávat, to je velmi podobný výsledek, jako v otázce číslo 2, kde 90% respondentů odpovědělo, že má možnost se v rámci zaměstnání vzdělávat

#### 4. Máte přístup k nabídce vzdělávacích akcí?

Touto otázkou bylo zjišťováno, zda mají respondenti v zaměstnání přístup k nabídce vzdělávacích akcí.

Respondenti vybírali z těchto možností odpovědí:

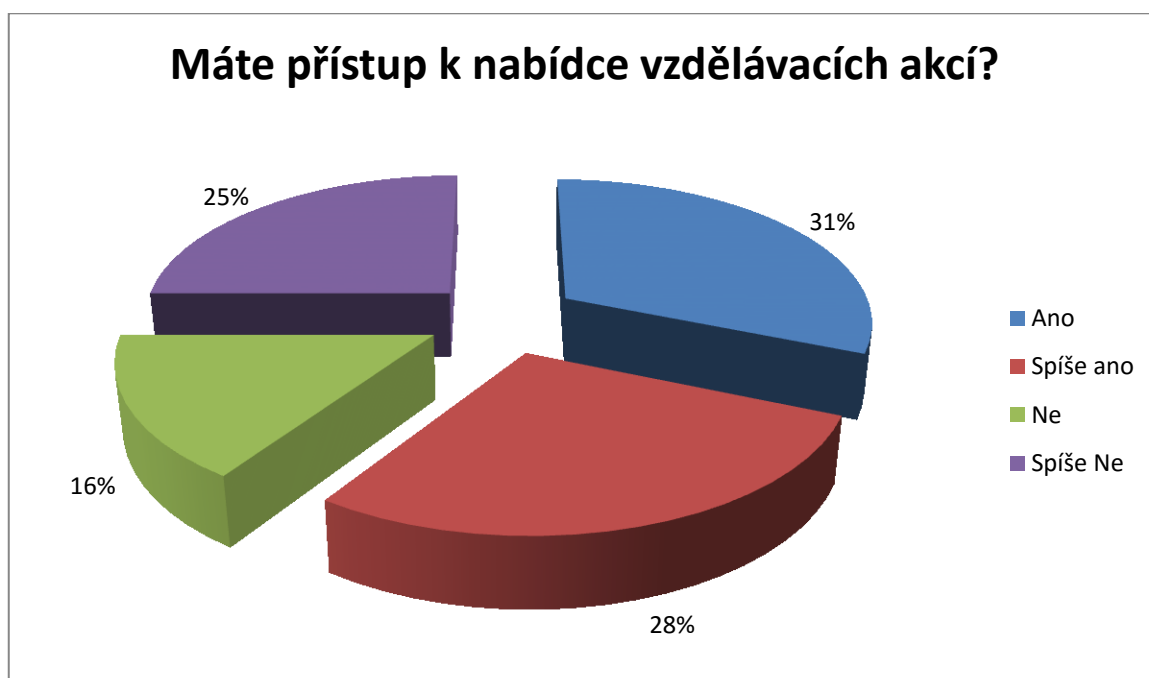
- **Ano**
- **Spíše ano**
- **Ne**
- **Spíše ne**

Tabulka č. 4

<b>Hodnocení</b>	<b>Počet vrácených dotazníků</b>	<b>Výsledky v %</b>
Ano	10	31
Spíše ano	9	28
Ne	5	16
Spíše ne	8	25

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 4



Zdroj: sociologický průzkum

Přístup k nabídce vzdělávacích akcí se v odpovědích rozdělil na 31% ano a 28% spíše ano. Zbýlých 41% bylo dle odpovědí rozděleno na 16% ne a 25% spíše ne.

Touto otázkou bylo zjištěno, že 31% respondentů má přístup k nabídce vzdělávacích akcí, dalších 28% respondentů odpovědělo, že spíše má přístup k těmto nabídkám přístup. 25% respondentů odpovědělo, že spíše nemá přístup k nabídkám vzdělávacích akcí a 16% respondentů nemá žádný přístup k těmto nabídkám. Bylo zjištěno, že větší část - 59% respondentů má přístup k nabídkám vzdělávání v rámci svého zaměstnání, dále bylo zjištěno, že poměrně velká část 41% respondentů k těmto nabídkám nemá přístup.

##### 5. Sledujete nabídku vzdělávacích akcí?

Tato otázka navazuje na předchozí otázku - (zda mají respondenti přístup k nabídkám vzdělávacích akcí), je zjišťováno, zda respondenti sami sledují nabídky vzdělávacích akcí v rámci jejich zaměstnání.

Respondenti vybírali z těchto možností odpovědí:

- **Ano**
- **Spíše ano**
- **Ne**
- **Spíše ne**

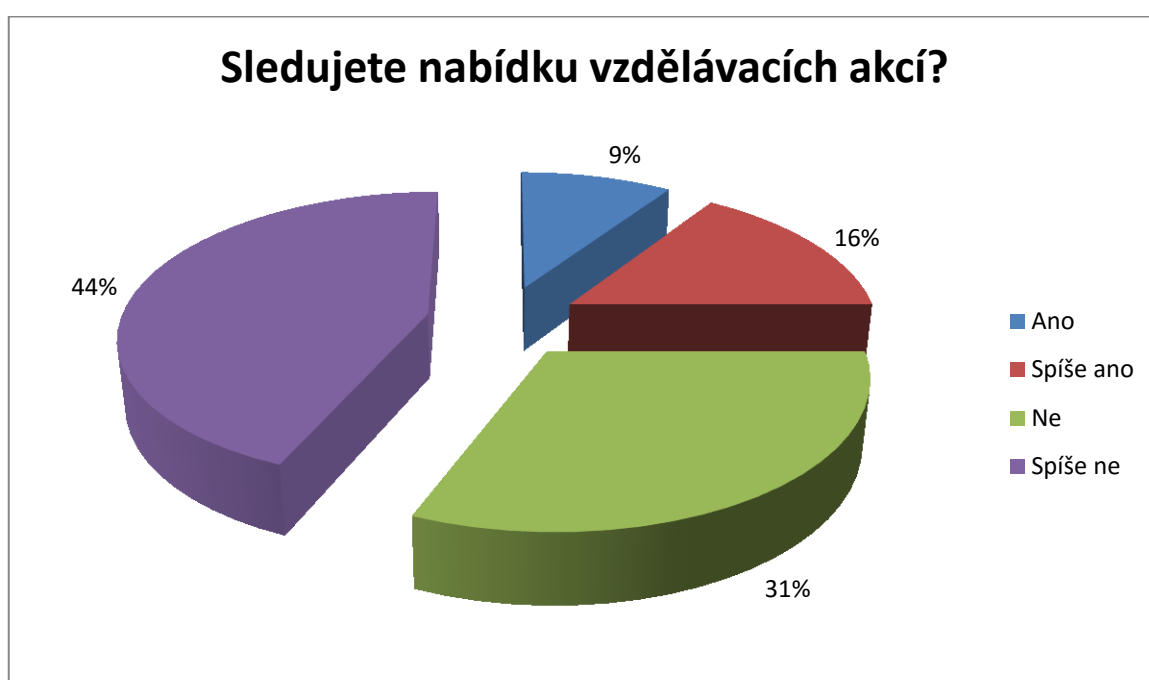


Tabulka č. 5

Hodnocení	Počet vrácených dotazníků	Výsledky v %
Ano	3	9
Spíše ano	5	16
Ne	10	31
Spíše ne	14	44

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 5



Zdroj: sociologický průzkum

Dotazovaní pedagogičtí pracovníci odpovídali na sledovanost vzdělávacích akcí v počtu 9% ano a 16% spíše ano. Větší procento dotazovaných odpovídalo v 31% ne a ve 44% spíše ne..

Bylo zjištěno, že pouze 9% respondentů sleduje nabídku vzdělávacích akcí v rámci dalšího vzdělávání v zaměstnání, dalších 16% respondentů odpovědělo, že spíše sleduje tyto nabídky. Velká část respondentů 31% uvedla, že nabídky dalšího vzdělávání v zaměstnání nesleduje a 44% respondentů uvedlo, že je spíše nesleduje. Ze zjištěného je zřejmé, že značná většina respondentů – 75% nesleduje nabídky vzdělávacích akcí v rámci jejich zaměstnání.

## 6. Je pro Vás nabídka vzdělávacích akcí dostačující?

Tato otázka doplňuje 2 předchozí otázky, je zjišťováno, zda je pro respondenty nabídka vzdělávacích akcí v rámci jejich zaměstnání dostačující.

Respondenti vybírali z těchto možností odpovědí:

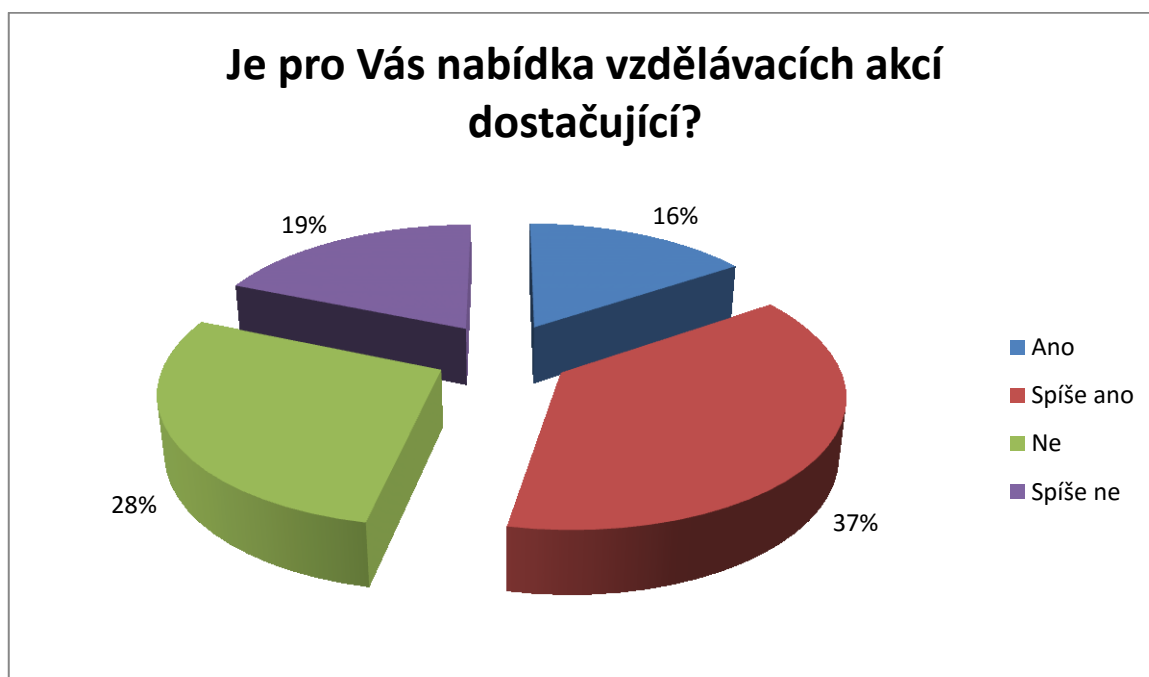
- **Ano**
- **Spíše ano**
- **Ne**
- **Spíše ne**

Tabulka č. 6

Hodnocení	Počet vrácených dotazníků	Výsledky v %
Ano	5	16
Spíše ano	12	37
Ne	9	28
Spíše ne	6	19

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 6



Zdroj: sociologický průzkum

Zde jsme se opět setkali s polovinou spokojených a s polovinou nespokojených respondentů. Což znamená, že pro 53% je nabídka dostačující a u zbývajících 47% je nedostačující. Zde se výsledky pohybují opět tak na polovině, což znázorňuje graf v počtu 53% ano a 47% ne. Pedagogičtí pracovníci jsou v tomto případě s nabídkou spokojeni.

Z odpovědí na otázku, zda je pro respondenty nabídka vzdělávacích akcí dostačující, bylo zjištěno, že pro 37% je nabídka spíše dostačující a pro 16% respondentů je dostačující. Nedostačující je tato nabídka pro 28% a spíše nedostačující je pro 19%. Z tohoto vyplývá, že pro větší polovinu 53% dotazovaných je nabídka dostačující.

### 7. Máte motivaci se vzdělávat?

Touto otázkou byla zjišťována míra motivace respondentů ke vzdělávání v rámci jejich zaměstnání.

Na výběr byly tyto možnosti odpovědí:

- **Ano**
- **Spíše ano**
- **Ne**
- **Spíše ne**

Tabulka č. 7

<b>Hodnocení</b>	<b>Počet vrácených dotazníků</b>	<b>Výsledky v %</b>
Ano	2	6
Spíše ano	3	9
Ne	11	33
Spíše ne	17	52

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 7



Zdroj: sociologický průzkum

Zde jsme narazili na podstatu problému v motivaci ke vzdělávání. Výsledkem je u 85% dotázaných žádná motivace a pouze u 15% zodpovězených nějaká motivace existuje. Motivaci se vzdělávat má pouze 15%. Zde je nutné zmínit věkovou hranici a praxi vybraných vzorků mého výzkumu. Graf dále znázorňuje 85% dotazovaných, kteří motivaci se vzdělávat nemají.

Z odpovědí respondentů bylo zjištěno, že většina - 52% respondentů spíše nejsou motivováni k dalšímu vzdělávání v rámci zaměstnání, další skupina respondentů 33% uvedla, že nejsou motivováni k tomuto vzdělávání. Pouze 9% respondentů je spíše motivováno a 6% je motivováno ke vzdělávání v jejich zaměstnání. Z výše uvedeného je zřejmý problém v nízké motivaci pedagogických pracovníků k jejich vzdělávání. Pouze 15% dotázaných uvedlo, že jsou motivováni ke vzdělávání v rámci jejich zaměstnání a 85% uvedlo, že nejsou motivováni k tomuto vzdělávání.

#### 8. Jste ochoten/ochotna se vzdělávat?

Touto otázkou bylo zjišťováno zda jsou respondenti ochotni se vzdělávat v rámci jejich zaměstnání.

Respondenti vybírali z těchto možností odpovědí:

- **Ano**

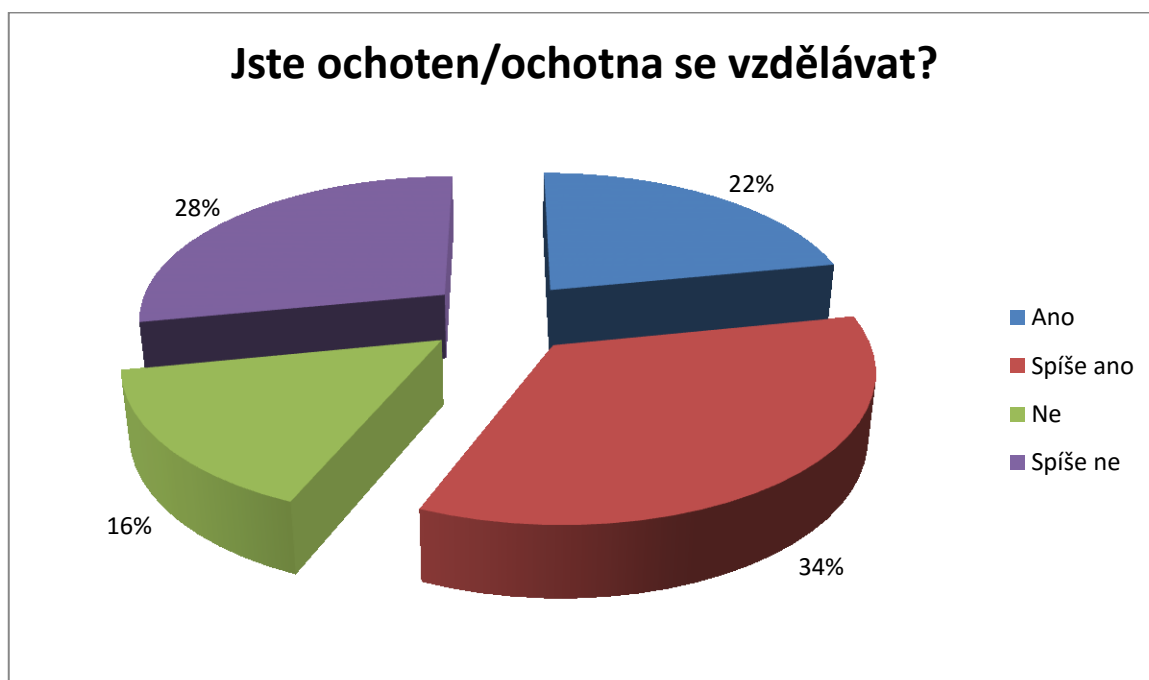
- **Spíše ano**
- **Ne**
- **Spíše ne**

Tabulka č. 8

Hodnocení	Počet vrácených dotazníků	Výsledky v %
Ano	7	22
Spíše ano	11	34
Ne	5	16
Spíše ne	9	28

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 8



Zdroj: sociologický průzkum

Další otázkou byla ochota se vzdělávat. U výše uvedeného grafu je 56% ochotno se vzdělávat a zbylých 44% nejsou ochotni se vzdělávat. Z odpovědí na tuto otázku bylo zjištěno, že většina respondentů 34% je spíše ochotna se dále vzdělávat ve svém zaměstnání a 22% respondentů je ochotna se dále vzdělávat. 28% respondentů spíše není ochotna se dále vzdělávat a 16% není ochotna se dále vzdělávat. Z tohoto vyplývá, že větší

část respondentů 56% je ochotna se dále vzdělávat, dále nezanedbatelná část 44% respondentů není ochotna se dále vzdělávat.

### 9. Jste ochoten/ochotna učit se nové věci např. softwarové programy?

Tato otázka navazuje na předchozí, zjišťuje ochotu respondentů učit se nové věci.

Respondenti měli na výběr z těchto možností odpovědí:

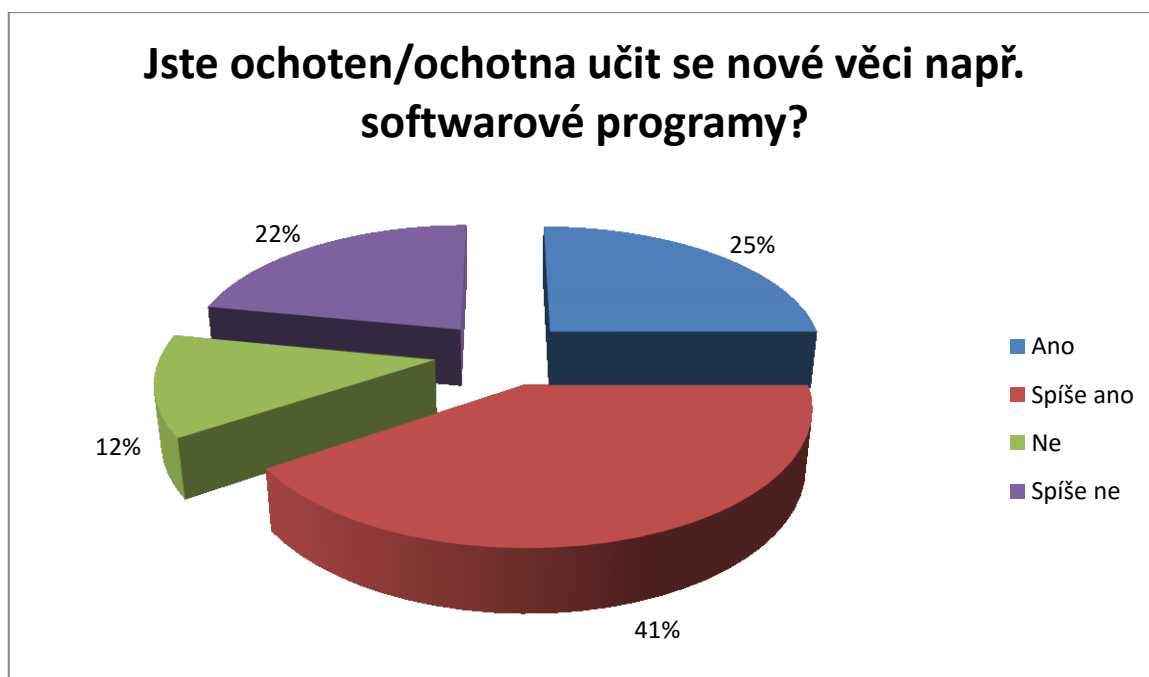
- **Ano**
- **Spíše ano**
- **Ne**
- **Spíše ne**

Tabulka č. 9

Hodnocení	Počet vrácených dotazníků	Výsledky v %
Ano	8	25
Spíše ano	13	41
Ne	4	12
Spíše ne	7	22

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 9



Zdroj: sociologický průzkum

U ochoty učit se nové věci, např. softwarové programy souhlasilo 66% dotazovaných a 34% se přiklonilo k neochotě se učit nové věci. Opět musím u této otázky zmínit určitý vliv věkové hranice a dobu působení ve školství.

Otázkou bylo zjištěno, že největší skupina respondentů - 41% je spíše ochotna se učit novým věcem, dále 25% respondentů je ochotna se těmto věcem učit. 22% respondentů spíše není ochotno a 12% respondentů není ochotno se učit novým věcem. U většiny - 65% respondentů byla shledána ochota se učit novému, u zbylých 35% respondentů se této ochotě nedostává.

**10. Upřednostňujete účast na vzdělávacích akcích, které rozvíjí vaši osobnost, schopnost jednat s lidmi, vaši schopnost řešit náročné situace apod.?**

Touto otázkou bylo zjišťováno zda respondenti upřednostňují při výběru vzdělávacích akcí ty, které rozvíjí jejich měkké dovednosti, jako jsou například schopnost řešit náročné situace, či schopnost jednat s lidmi a podobně.

Respondenti vybírali z těchto možností odpovědí:

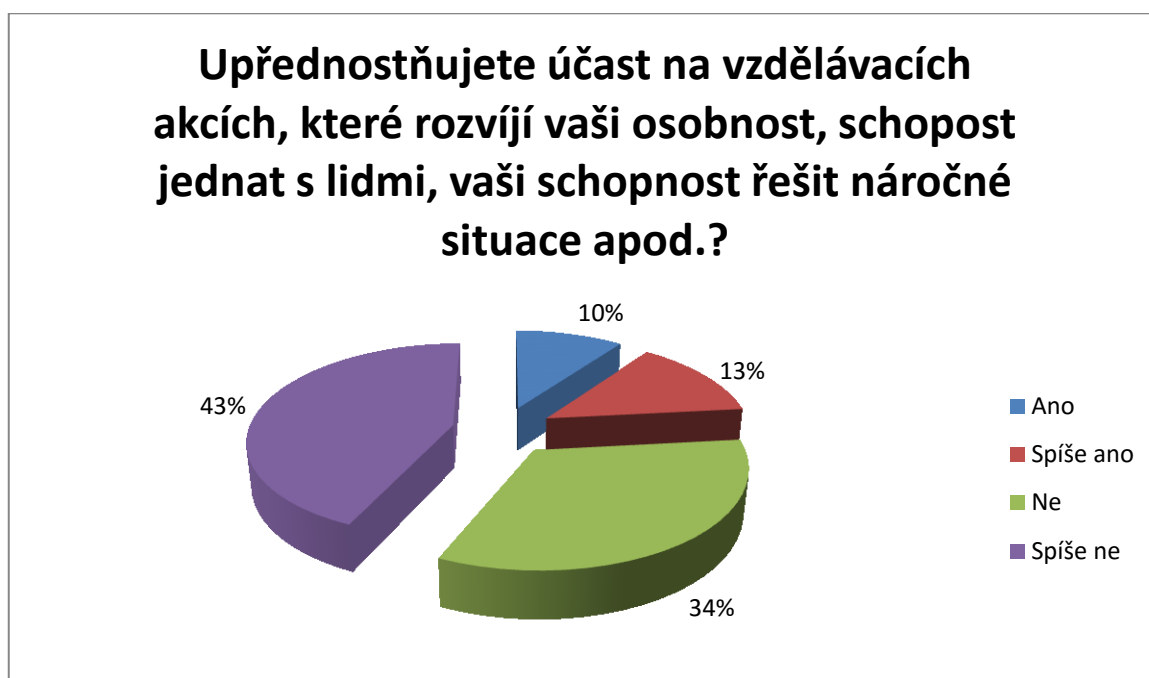
- Ano**
- Spíše ano**
- Ne**
- Spíše ne**

Tabulka č. 10

<b>Hodnocení</b>	<b>Počet vrácených dotazníků</b>	<b>Výsledky v %</b>
Ano	3	10
Spíše ano	4	13
Ne	10	34
Spíše ne	13	43

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 10



Zdroj: sociologický průzkum

Co se týká této otázky, tak zde se 23% dotázaných vyjádřilo kladně a 77% záporně. Následující otázka týkající se účasti na vzdělávacích akcích byla myslím, pro pedagogické pracovníky obtížnější a odpovědi se lišily od toho, o jakou příspěvkovou organizaci se jedná. Výsledek ovlivnil i to v jaké lokalitě se organizace nachází atd.

Touto otázkou bylo zjištěno, že 43% respondentů spíše neupřednostňuje vzdělávací akce rozvíjející jejich měkké dovednosti, dalších 34% uvedlo, že neupřednostňují tyto akce. Pouhých 13% respondentů spíše upřednostňuje a 10% upřednostňuje tento druh vzdělávacích akcí. Z výzkumu je zřejmé, že převážná část respondentů (77%) neupřednostňuje výběr vzdělávacích akcí, které rozvíjí jejich měkké dovednosti.

### **11. Považujete vzdělávání za důležitou součást vašeho života?**

Tato otázka zjišťuje, zda respondenti považují jejich vzdělávání za důležitou součást jejich života.

Respondenti měli na výběr z těchto možností odpovědi:

- **Ano**
- **Spíše ano**
- **Ne**
- **Spíše ne**



Tabulka č. 11

Hodnocení	Počet vrácených dotazníků	Výsledky v %
Ano	13	41
Spíše ano	14	44
Ne	2	6
Spíše ne	3	9

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 11



Zdroj: sociologický průzkum

U vzdělávání jako důležitá součást našeho života se ukázalo, že 90% dotázaných je tomuto nakloněna a ostatních 10% nepovažuje vzdělávání za důležitou součást svého života.

Větší část respondentů 44% uvedlo, že vzdělávání je spíše důležitou součástí jejich života a pro 41% respondentů je důležitou součástí jejich života. Pouze pro 9% respondentů jejich vzdělávání v životě spíše není důležité a pro 6% není důležité. Z výše uvedeného je zřejmé, že většina respondentů 85% si jejich vzdělávání v životě váží a je pro ně důležité.

## 12. Napomáhá Vám vzdělávání k odbornému růstu?

Tato otázka zjišťuje, zda vzdělávání respondentům napomáhá k jejich odbornému růstu a rozvoji.

Respondenti vybírali z těchto možností odpovědí:

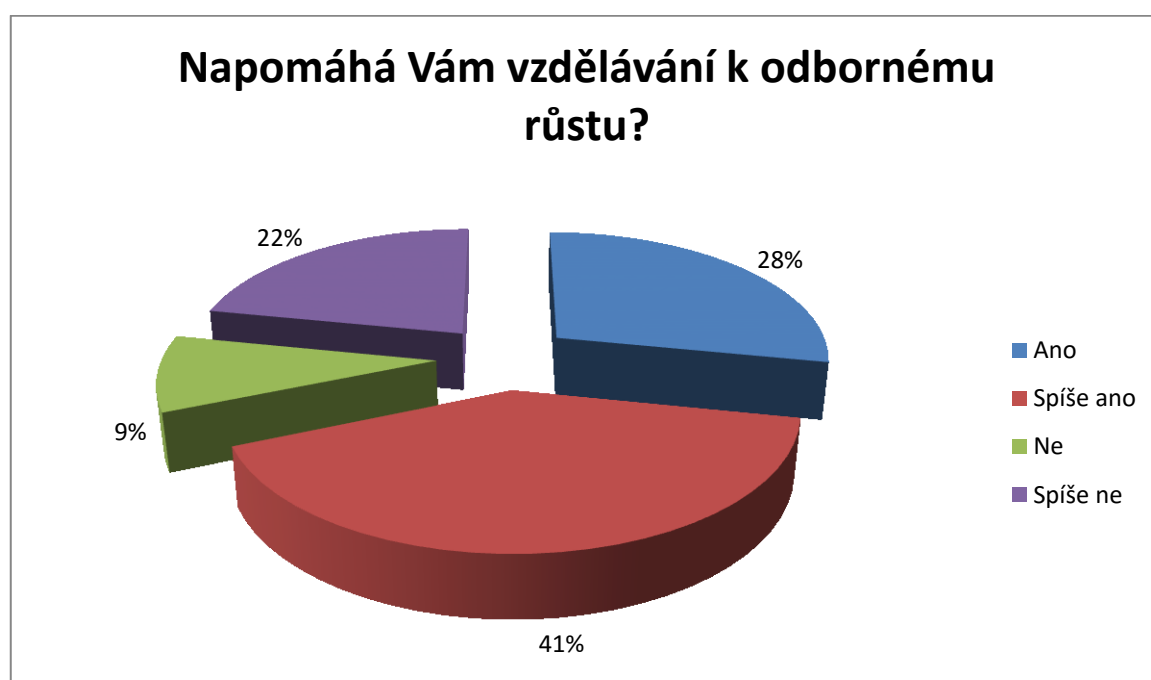
- **Ano**
- **Spíše ano**
- **Ne**
- **Spíše ne**

Tabulka č. 12

Hodnocení	Počet vrácených dotazníků	Výsledky v %
Ano	9	28
Spíše ano	13	41
Ne	3	9
Spíše ne	7	22

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 12



Zdroj: sociologický průzkum

U grafu č. 12 je kladným výsledkem 69% a ostatním 31% vzdělávání k odbornému růstu nepomáhá. Bylo zjištěno, že vzdělávání spíše napomáhá 41% respondentům a napomáhá 28% respondentům k jejich odbornému růstu. 22% respondentů uvedlo, že spíše nenapomáhá a 9% uvedlo, že nenapomáhá vzdělávání k jejich odbornému růstu. Velká část respondentů 69% uvedla, že vzdělávání napomáhá odbornému růstu.

### 13. Jakou formu vzdělávání preferujete?

Touto otázkou bylo zjišťováno, jakou formu dalšího vzdělávání respondenti upřednostňují při výběru jejich vzdělávání.

Respondenti vybírali z těchto možností odpovědí:

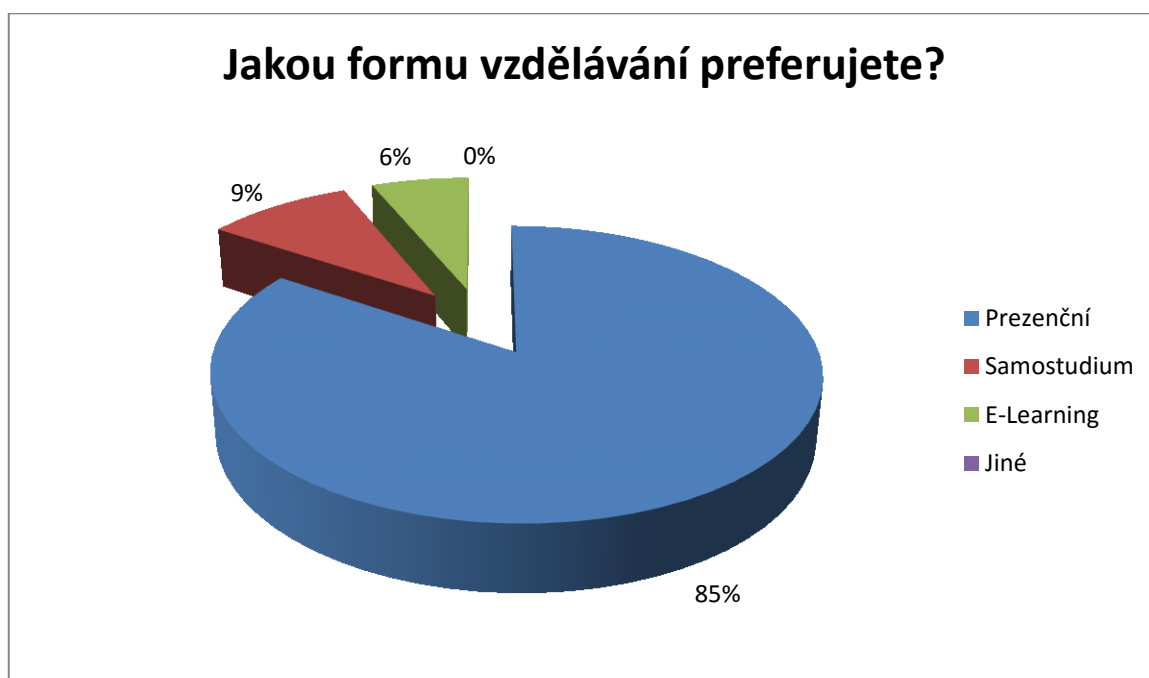
- **Prezenční**
- **Samostudium**
- **E-Learning**
- **Jiné.....**

Tabulka č. 13

Hodnocení	Počet vrácených dotazníků	Výsledky v %
Prezenční	27	85
Samostudium	3	9
E-learning	2	6
Jiné	0	0

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 13



Zdroj: sociologický průzkum

U této oblasti byly výsledky trochu odlišné od ostatních otázek. Tzn. 85% preferuje prezenční vzdělávání, dalších 9% se přiklání ke vzdělávání formou samostudia a zbylých 6% se přiklání ke vzdělávání formou e-learningu. Odpovědi na formu vzdělávání byly odlišné.

Z odpovědí na tuto otázku bylo zjištěno, že většina respondentů 85% se přiklání k výběru prezenční formy vzdělávacích akcí, pouze 9% respondentů upřednostňuje formu samostudia a 6% formu e-learningu. Z tohoto vyplývá, že pro respondenty je ve větší míře přijatelnější prezenční forma studia oproti jiným alternativním formám studia.

#### 14. Povinnost vzdělávat se, která vyplývá ze zákona, je pro mne především.

Tato otázka zjišťuje názor respondentů na povinnost dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků vyplývajícího ze zákona o pedagogických pracovnících.

Respondenti vybírali z těchto možností odpovědí:

- **Povinnost**
- **Příležitost**
- **Nutnost**
- **Jiné.....**

Tabulka č. 14

Hodnocení	Počet vrácených dotazníků	Výsledky v %
Povinnost	11	34
Příležitost	8	25
Nutnost	13	41
Jiné	0	0

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 14



Zdroj: sociologický průzkum

Obdobně jako u předešlé otázky se zde odpovědi více rozšiřují. U 34% je povinnost se vzdělávat pouze a stále jen povinnost, u 25% dotázaných se jedná o příležitost a 41% toto vidí pouze jako nutnost.

U této otázky byly odpovědi respondentů relativně vyrovnané, pouze možnost uvést svůj vlastní názor „jiné“ ne zvolil žádný z respondentů. Pro nejvíce respondentů 41% je povinnost dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků nutností, pro 34% je povinností a pro 25% respondentů je příležitostí.

**15. Plnit IPV (individuální plán vzdělávání) je pro mě příležitost a motivuje mě k rozvoji kariéry.**

Touto otázkou bylo zjišťováno, zda individuální plán vzdělávání respondenti považují za jejich příležitost a motivaci k rozvoji kariéry.

Respondenti vybírali z těchto možností odpovědí:

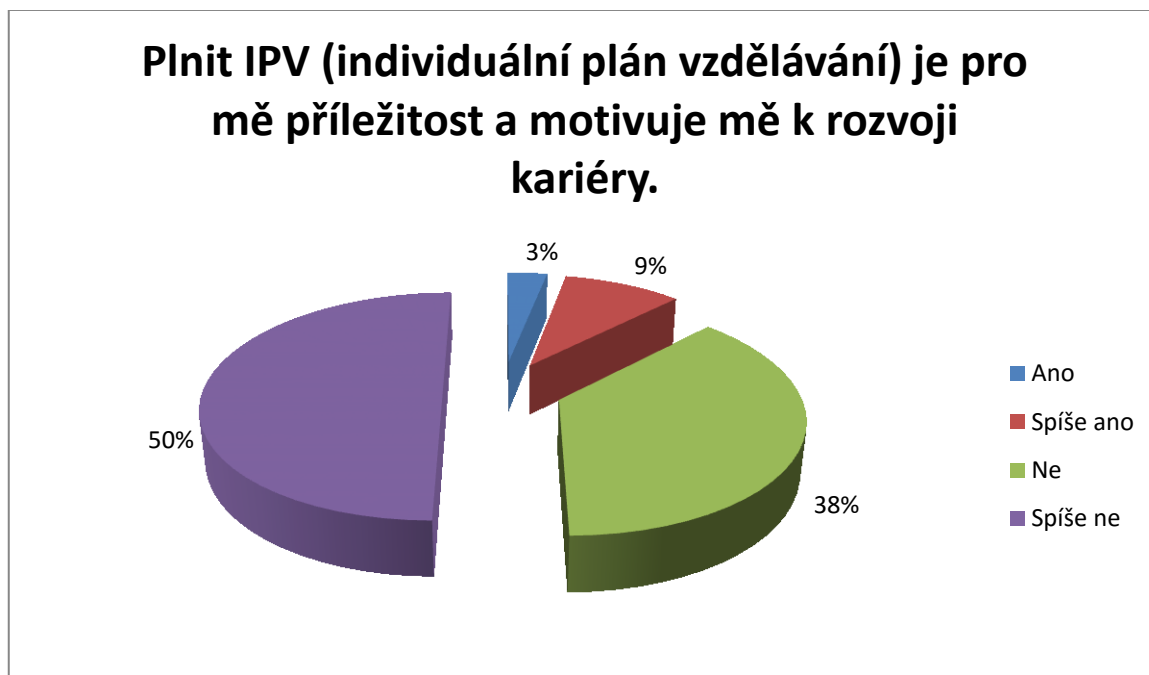
- **Ano**
- **Spíše ano**
- **Ne**
- **Spíše ne**

Tabulka č. 15

Hodnocení	Počet vrácených dotazníků	Výsledky v %
Ano	1	3
Spíše ano	3	9
Ne	12	38
Spíše ne	16	50

Zdroj: sociologický průzkum

Graf č. 15



Zdroj: sociologický průzkum

Poslední otázka z mého dotazníku se věnovala individuálnímu plánu vzdělávání. Plnit plán individuálního vzdělávání je 12% dotazovaných pouze příležitost a motivuje je k rozvoji kariéry. Pro ostatních 88% není při plnění individuálního plánu vzdělávání pouze příležitostí a motivací k rozvoji osobní kariéry.

Z odpovědí je zřejmé, že pro 50% respondentů spíše není individuální plán vzdělávání příležitostí ani motivací k rozvoji jejich kariéry, pro 38% není příležitostí ani motivací. Pouze pro 9% respondentů je a pro 3% respondentů je individuální plán vzdělávání příležitostí a motivací k rozvoji jejich kariéry. Z tohoto vyplývá, že pouze 12% respondentů považuje individuální plán vzdělávání za příležitost ke kariernímu rozvoji.

## 4.1 Rozhovory

Dále jsem se věnovala pohovorům s vybraným vzorkem pedagogických pracovníků, který jsem si předem stanovila. Dva pedagogičtí pracovníci byli z okresu Příbram a dva z Prahy – západ. Vybrala jsem tedy čtyři příspěvkové organizace ze Středočeského kraje.

U rozhovorů s pedagogickými pracovníky jsem si ponechala možnost prostoru dotazovaných respondentů. Odpovědi se v některých případech lehce rozšířily, ale stále se jednalo o konkrétní téma.

Jak bylo v této práci již zmíněno, před rozhovory jsem tyto pracovníky ujistila o jejich anonymitě a předem poděkovala za jejich čas a ochotu se mému požadavku věnovat. Během našeho rozhovoru vybraní pracovníci odpovídali na předem připravené a stejné otázky jako v dotazníkovém šetření. Vzhledem k anonymitě vybraného vzorku jsem pedagogické pracovníky označovala zkratkami R1-PB, R2-PB, R3-P-Z a R4-P-Z.

Dle Hartla a Hartlové (2015) je rozhovor v sociálních vědách nejvyužívanější výzkumná a diagnostická technika, která spočívá v dotazování. Dle různých hledisek se dělí na:

- a) Nestandardizovaný, nestrukturovaný
- b) Standardizovaný, strukturovaný
- c) Polostandardizovaný, polostrukturovaný
- d) Hlubkový
- e) Řízený
- f) Individuální

- g) Skupinový
- h) Náhodný
- i) Skrytý
- j) Panelový. (Hartl P., Hartlová H., 2015, str. 515)

### **1.) Doba působení ve školství**

R1-PB – 7 let

R2-PB – 10 let

R3-P-Z – 9 let

R4-P-Z – 15 let

### **2.) Máte možnost se ve svém zaměstnání vzdělávat?**

R1-PB – Ano, máme možnost se u nás ve škole vzdělávat.

R2-PB – Možnost máme, ale z časového hlediska je to komplikované.

R3-P-Z – Ano, máme možnost se vzdělávat s velkou podporou našeho vedení.

R4-P-Z – Ano, máme možnost se vzdělávat, a jsou nás nastaveny různé motivační prostředky.

Z odpovědi na otázku zda mají respondenti možnost se v zaměstnání vzdělávat, odpověděli v rozhovoru podobně jako většina respondentů v dotazníkovém šetření, a to, že možnost mají.

Jsou patrné rozdíly u jednotlivých respondentů, kde jeden uvedl, že toto vzdělávání je časově náročné. Jiný uvedl, že v tomto ohledu mají velkou podporu vedení, z čehož lze usuzovat na uvědomělé vedení, které si je vědomo toho, že dalším vzděláváním svých zaměstnanců může škola dosáhnout dobrých výsledků a poskytování vzdělávání a výchovy dle nejnovějších poznatků a trendů.

### **3.) Je Vám umožněno se v zaměstnání vzdělávat?**

R1-PB – Vzhledem k tomu, že v tomto zaměstnání setrvávám již sedmým rokem tak mohu s klidným srdcem říci, že je nám umožněno s velkou podporou se vzdělávat.



R2-PB – Ano, je nám umožněno v podstatě kdykoli, pokud nějakým způsobem pokryjeme výuku a dovolují to finanční prostředky.

R3-P-Z – Ano, mohu se vzdělávat, samozřejmě za nějakých stanovených podmínek, respektive pravidel. Většinou časových.

R4-P-Z – Ano, je nám umožněno se vzdělávat, vedení je tomuto velmi otevřené a vstřícné.

Opět odpovědi na tuto otázku potvrzují zjištění v dotazníkovém šetření, kde většina respondentů uvedla, že je jim umožněno se v zaměstnání vzdělávat.

#### **4.) Máte přístup k nabídce vzdělávacích akcí?**

R1-PB – Přístup k nabídce máme.

R2-PB – Ano, přístup máme a využíváme.

R3-P-Z – U nás funguje dobré zprostředkování, tudíž nabídku, nemusíme často vyhledávat sami.

R4-P-Z – Ano, máme.

Zde shodně respondenti uvedli, že mají přístup k nabídce vzdělávacích akcí v rámci jejich zaměstnání. Tyto odpovědi jsou v rozporu s odpověďmi v dotazníkovém šetření, kde 41% respondentů nemá přístup k těmto nabídkám.

#### **5.) Sledujete nabídku vzdělávacích akcí?**

R1-PB – Nabídku sleduji průběžně.

R2-PB – Ano, sleduji, ale máme dobře zprostředkovanou nabídku, nemusíme vyhledávat.

R3-P-Z – Volného času moc není, ale ano sleduji.

R4-P-Z – Ano

Všichni respondenti v rozhovoru uvedli, že sledují nabídku vzdělávacích akcí. Opět toto zjištění je v rozporu s výsledkem dotazníkového šetření, kde 75% respondentů uvedlo, že tyto nabídky nesledují.

#### **6.) Je pro Vás nabídka vzdělávacích akcí dostačující?**

R1-PB – Myslím si, že ano. Často vyhledáváme i z vlastní iniciativy a z různých webových stránek.

R2-PB – Asi ano, ale někdy hledáme sami, různá témata, zajímáme se.

R3-P-Z – Ano, je, nabídka je široká.

R4-P-Z – Ano, myslím, že je.

Pro všechny respondenty dotazované prostřednictvím rozhovorů je nabídka vzdělávacích akcí dostačující. Načež v dotazníkovém šetření je nabídka vzdělávacích akcí dostačující pouze pro 53% respondentů.

### **7.) Máte motivaci se vzdělávat?**

R1-PB – Myslím, že motivaci mám velkou.

R2-PB – Ano, zatím motivaci mám.

R3-P-Z – Tak určitě je motivace ovlivněna časovým obdobím a dalšími různými faktory. Odpovídám, zatím ano, mám motivaci se vzdělávat.

R4-P-Z – Vzhledem k tomu, že ve školství pracuji více jak patnáct let, velkou motivaci již nemám.

Respondenti uvedli různé odpovědi, 3 mají motivaci a 1 nemá motivaci se dále vzdělávat. V dotazníkovém šetření uvedlo 85% respondentů, že nejsou motivováni se dále vzdělávat.

Je zajímavé, že respondent s nejkratší dobou praxe 7 let, uvedl, že jeho motivace k dalšímu vzdělávání je velká, dále respondenti s praxí 9 a 10 let uvedli, že motivaci k jejich vzdělávání „zatím“ mají a respondent s praxí 15 let uvedl, že již motivaci ke vzdělávání nemá. Z tohoto je patrné klesání motivace k dalšímu vzdělávání s délkou praxe respondentů.

### **8.) Jste ochoten/ochotna se vzdělávat?**

R1-PB – Ano, jsem ochotna se dále vzdělávat.

R2-PB – Určitě ano.

R3-P-Z – Za určitých podmínek ano.

R4-P-Z – Jsem si jista, že se vždy najde nějaký dobrý motivátor k dalšímu vzdělávání.

Respondenti uvedli, že jsou ochotni se dále vzdělávat, přičemž v dotazníkovém šetření takto odpovědělo pouze 56% respondentů.

**9.) Jste ochoten/ochotna učit se nové věci např. softwarové programy?**

R1-PB – Určitě ano, stále je co se učit.

R2-PB – Myslím, že ano.

R3-P-Z – Ano, ochotna jsem, ale zase za nějakých podmínek.

R4-P-Z – Opět musím zdůraznit, že ve školství pracuji již více jak patnáct let a učit se v mém věku novým softwarovým programům je pro mne obtížné. Takže v této oblasti váhám.

Respondenti s kratší praxí (7,9,10 let) uvedli, že jsou ochotni se učit novým věcem a respondent s praxí 15 let si již není kladnou odpovědí jistý. Nicméně se jedná o podobný výsledek jako v dotazníkovém šetření, kde ochotu učit se novým věcem potvrdilo více jak 2/3 respondentů.

**10.) Upřednostňujete účast na vzdělávacích akcích, které rozvíjí vaši osobnost, schopnost jednat s lidmi, vaši schopnost řešit náročné situace apod.?**

R1-PB – Ano

R2-PB – Myslím, že ano.

R3-P-Z – Člověk se stále učí, takže zatím ano.

R4-P-Z – Rozvíjet mou osobu, už asi není třeba, i když, člověk se stále rozvíjí a učí novým a novým věcem.

Odpovědi respondentů převážně uvádí, že upřednostňují účast na akcích, které rozvíjí jejich osobnost a jiné měkké dovednosti jako je umění jednat s lidmi a jiné. V dotazníkovém šetření bylo zjištěno, že pouze 23% respondentů upřednostňuje tento typ vzdělávacích akcí.

**11.) Považujete vzdělávání za důležitou součást vašeho života?**

R1-PB – Ano, rozhodně ano.

R2-PB – Ano, považuji.

R3-P-Z – Rozhodně ano.

R4-P-Z – Zatím, stále ještě ano.

Všichni respondenti považují vzdělávání za důležitou součást jejich života. To koresponduje s výsledkem zjištěným v dotazníkovém šetření, kde kladně na tuto otázku odpovědělo 85% respondentů.

### **12.) Napomáhá Vám vzdělávání k odbornému růstu?**

R1-PB – Zatím ne, ale výhledově nevím, kde má kariéra pedagogického pracovníka skončí.

R2-PB – Zatím jsem o tom takto nepřemýšlela. Již hodně let jsem zde na mém pracovišti spokojena tam, kde jsem.

R3-P-Z – Ne, to asi ne, ale mohla by.

R4-P-Z – Ne.

Respondenti při rozhovoru převážně uvedli, že vzdělávání nepomáhá k odbornému růstu. Proti tomu 69% respondentů v dotazníkovém šetření uvedlo, že vzdělávání napomáhá k jejich odbornému růstu.

### **13.) Jakou formu vzdělávání preferujete?**

R1-PB – samostudium, e-learning

R2-PB – samostudium, prezenční

R3-P-Z – prezenční, samostudium

R4-P-Z – prezenční

$\frac{3}{4}$  respondentů preferuje prezenční formu studia, případně v kombinaci se samostudiem a  $\frac{1}{4}$  preferuje e-learning v kombinaci se samostudiem. Výsledek je v souladu se zjištěním v dotazníkovém šetření, kde 85% respondentů preferuje prezenční formu studia a zbylá část preferuje samostudium a e-learning.

### **14.) Povinnost vzdělávat se, která vyplývá ze zákona, je pro mne především.**

R1-PB – povinnost, nutnost, ale často i příležitost

R2-PB – povinnost, nutnost i příležitost

R3-P-Z – nutnost

R4-P-Z – povinnost a nutnost

Odpovědi na tuto otázku jsou podobně zastoupeny jako v dotazníkovém šetření, jsou poměrně vyrovnaně zastoupeny odpovědi: „povinnost“; „nutnost“; „příležitost“.

**15.) Plnit IPV (individuální plán vzdělávání) je pro mě příležitost a motivuje mě k rozvoji kariéry.**

R1-PB – Příležitostí jistě být může, ale k rozvoji mé kariéry mě nemotivuje.

R2-PB – Někdy je časově náročné individuální plán vzdělávání plnit. Ale povinnosti, s tím spojené, plnit musíme.

R3-P-Z – Takhle jsem o tom nikdy nepřemýšlela, spíš je to pro mě povinnost.

R4-P-Z – Tak to určitě ne.

Většina respondentů nepovažuje individuální plán vzdělávání za příležitost a motivaci k rozvoji kariéry, podobně jako v dotazníkovém šetření, kde tuto možnost odpovědi zvolilo 88% respondentů.

## 4.2 Ověřování výzkumných otázek

1. Jaké možnosti mají pedagogičtí pracovníci, kteří působí na 1. stupni základní školy pro další vzdělávání?

Následujícími otázkami jsem verifikovala výše položenou výzkumnou otázku:

Doba působení ve školství.

Máte možnost se ve svém zaměstnání vzdělávat?

Je Vám umožněno se v zaměstnání vzdělávat?

Máte přístup k nabídce vzdělávacích akcí?

Sledujete nabídku vzdělávacích akcí?

Je pro Vás nabídka vzdělávacích akcí dostačující?

2. Jak jsou pedagogičtí pracovníci na 1. stupni základní školy motivováni k dalšímu vzdělávání a rozvoji?

Následujícími otázkami jsem verifikovala výše položenou výzkumnou otázku:

Máte motivaci se vzdělávat?

Jste ochoten/ochotna se vzdělávat?

Jste ochoten/ochotna učit se nové věci např. softwarové programy?

3. Jaké formy a metody dalšího vzdělávání preferují pedagogičtí pracovníci na 1. stupni základní školy?

Následujícími otázkami jsem verifikovala výše položenou výzkumnou otázku:

Upřednostňujete účast na vzdělávacích akcích, které rozvíjí Vaši osobnost, schopnost jednat s lidmi, Vaši schopnost řešit náročné situace apod.?

Považujete vzdělávání za důležitou součást Vašeho života?

Napomáhá Vám vzdělávání k odbornému růstu?

Jakou formu vzdělávání preferujete?

Výsledky mého šetření jsou zaznamenány v kapitole 4 Analýza zjištěných výsledků.

## Závěr

V bakalářské práci se zaměřuji na zjištění různých aspektů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků na I. stupni dvou vybraných základních škol ze Středočeského kraje v okrese Příbram a Praha - západ.

Bakalářská práce se zabývá tématem vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků na I. stupni základní školy.

Kapitola č. 1. se věnuje stanovením výzkumných otázek a vysvětlením pojmů vzdělávání, rozvoj, motivace, další vzdělávání pedagogických pracovníků, pedagogický pracovník.

Kapitola č. 2 se zaměřuje na vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků a jejich systematický přístup ke vzdělávání těchto pracovníků. Následně se hlouběji věnuji tématu motivace ke vzdělávání a dalšímu rozvoji, která s uvedeným tématem úzce souvisí.

V praktické části se věnuji stanovenému cíli bakalářské práce a výzkumným otázkám. Pro zjištění odpovědí na výzkumné otázky jsem zvolila metodu dotazníkového šetření, která, je zároveň nejfrekventovanější. Další metodou výzkumu jsou rozhovory s vybraným vzorkem čtyř pedagogických pracovníků ze dvou základních škol, které jsem vybrala po návštěvě a rozhovoru s vedením školy. Vzorek jsem vybrala náhodný s požadavky na délku praxe a věkovou hranici. Konkrétní délka praxe ani věková hranice vybraného vzorku, nebyla nijak konkretizována.

Cílem této práce je na základě výzkumu zjistit, zda jsou pedagogičtí pracovníci na I. stupni základní školy motivováni k tomu, aby se dále vzdělávali a rozvíjeli.

Díličními cíli jsou:

- zjištění možností dalšího vzdělávání a tím i rozvoje, které mají pedagogičtí pracovníci v jejich zaměstnání
- zjištění jejich motivace k dalšímu vzdělávání a rozvoji
- zjištění preferovaných forem a metod dalšího vzdělávání u pedagogických pracovníků

Vzdělávání v průběhu profesního života pedagogických pracovníků považuji za podmínku k získání a udržování aktuálních poznatků v edukačních činnostech, a také ve vyučovaném předmětu. V nedávných dobách, myšleno 20. století, stačily pedagogickým pracovníkům znalosti a dovednosti nabyté v rámci jejich pedagogických studií téměř na celý jejich

profesní život. Jelikož se svět a prostředí, ve kterém žijeme, mění rychleji než kdy dříve, je nutné, aby pedagogičtí pracovníci v průběhu profesního života doplňovali a prohlubovali své znalosti a dovednosti. K tomuto je žádoucí, aby pedagogičtí pracovníci byli dostatečně motivováni a vedeni managementem školy k jejich dalšímu vzdělávání a byly jim vedením školy vytvořeny vhodné podmínky pro jejich odborný rozvoj.

Z provedeného výzkumu vyplývá, že 6% respondentům není umožněno další vzdělávání, což je v rozporu se školským zákonem, kde je stanovena povinnost ředitele školy vytvářet podmínky pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. 41% respondentů uvádí, že nemá přístup k nabídkám dalšího vzdělávání, jedná se o poměrně velký počet pracovníků. Je potřebné, aby management dané školy umožnil všem pedagogickým pracovníkům přístup k nabídkám vzdělávání a umožnil výběr vhodných vzdělávacích akcí. V ideálním případě, výběr vhodné formy a zaměření vzdělávání, uskutečňuje vedení školy společně se zaměstnancem, tak, aby náplň vzdělávání byla v souladu s potřebami školy a samotného pracovníka. Tímto způsobem lze u pracovníků vzbudit motivaci k dalšímu vzdělávání. Je potřeba zmínit další aspekty problematiky nabídky vzdělávacích akcí, které byly zjištěny výzkumem. Konkrétně 71% respondentů uvádí, že sami aktivně nesledují nabídky vzdělávání, dále 47% respondentů uvádí, že nabídka vzdělávacích akcí jsou nedostatečného rozsahu a 85% respondentů uvedlo, že nejsou k dalšímu vzdělávání motivováni. Z toho lze usoudit, že nabídky vzdělávání pro pedagogické pracovníky nejsou příliš zajímavé a také, že je nedostatečná motivace pracovníků ke vzdělávání a zřejmě i nedostatečný tlak ze strany managementu školy k aktivnímu vzdělávání zaměstnanců. Je vhodné ze stran vedení školy aktivně vyhledávat nabídky a možnosti vzdělávacích akcí a předkládat je k výběru pracovníkům a tímto způsobem vzbudit u pracovníků motivaci se dále vzdělávat. Z výzkumu vyplývá, že 85% respondentů upřednostňuje prezenční formu studia před formou samostudia. Prezenční forma je, oproti ostatním výše uvedeným formám, finančně a časově mnohem náročnější, proto je volba prezenční formy studia volena méně často, než ostatní formy studia. Tato skutečnost může demotivovat pedagogické pracovníky k dalšímu vzdělávání. Velká část respondentů si uvědomuje, že jejich vzdělávání je základem pro jejich odborný růst, proto je nutné více motivovat pedagogické pracovníky k dalšímu vzdělávání. Postupem času lze využívat ke vzdělávání moderní formy, které probíhají přes ICT technologie, tyto formy se stávají stále více populárními hlavně u mladších generací. Jejich nespornou výhodou, je časová a prostorová nenáročnost a jejich dostupnosti pro veřejnost. Lze soudit, že nižší obliba těchto forem



vzdělávání u respondentů může pramenit z jejich nižší počítačové gramotnosti, či obav z těchto forem vzdělávání.

Výzkum, který byl mnou uskutečněn, a jehož výsledek je v bakalářské práci zaznamenán, může dále sloužit jako návod k motivaci při podpoření dalšího vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků na 1. stupni základní školy. Výsledky, zde uvedené, mohou najít uplatnění, například v odborném časopise, týkající se oblasti školství nebo mohou najít jejich využití i ostatní školy v oblasti dalšího vzdělávání a rozvoje. Na základě tohoto výzkumu jsem mohla hlouběji nahlédnout do problematiky tématu vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků.

## Seznam použitých informačních zdrojů

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Moderní pojedí a postupy – 13. vydání*, Grada Publishing, a. s., 2015. ISBN 978-80-247-9883-7.
- BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa nakladatelství, 2008. 196 s. ISBN 978-80-87197-12-7.
- BARTÁK, Jan. *Od znalostí k inovacím*. Praha: Alfa nakladatelství, 2008. 190 s. ISBN 978-80-87197-03-5.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014, 176 s. *Pedagogika (Grada)*. ISBN 978-80-247-4824-5.
- GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Praha: Paido, 2010, 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
- HARTL, Jan, HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník. 3., aktualizované vydání*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0873-0.
- JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku. 3. aktualizované a doplněné vydání*. Praha: 2008. ISBN: 978-80-7273-150-3.
- KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.
- KOHNOVÁ, J. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Praha: PedF UK, 2004. ISBN 80-7290-148-6.
- LAZAROVÁ, Bohumíra, POL, Milan, SEDLÁČEK, Martin. *Mezinárodní šetření TALIS 2015: Souhrnná zpráva mapující pedagogické vedení ředitelů základních škol v ČR*. Praha: 2015. Česká školní inspekce, 2015, 49 s. ISBN 978-80-88087-04-5.
- LHOTKOVÁ, I., TROJAN, V., KITZBERGER, J., *Kompetence řídicích pracovníků ve školství, - 1. vyd.-* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-357-899-2.
- PRŮCHA, Jan. (ed.) *Pedagogická encyklopedie. Vyd. 1.* Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-546-2.
- PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.
- PRŮCHA, J., WALEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál 2009. ISBN 978-80-7367-647-6
- PRŮCHA, J., WALEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál 2013. ISBN 978-80-262-0403-9

ŠERÁK, Michal. Zájmové vzdělávání dospělých. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

URBAN, Jan. Jak zvládnout 10 nejobtížnějších situací manažera. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008. ISBN 978-80-247-2465-2

VEBER, J., Management. Management Press 2014. ISBN 978-80-7261-274-1

VETEŠKA, J. Přehled andragogiky. Praha: Portál 2016. ISBN 978-80-262-1026-9

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. Praha: Grada Publishing, a. s., 2011. ISBN 978-80-247-3651-8

[www.visk.cz](http://www.visk.cz)

## **Legislativa**

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základní, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 – dotazník

## **Seznam grafů**

Graf č. 1 – Doba působení ve školství.

Graf č. 2 – Máte možnost se ve svém zaměstnání vzdělávat?

Graf č. 3 – Je Vám umožněno se v zaměstnání vzdělávat?

Graf č. 4 – Máte přístup k nabídce vzdělávacích akcí?

Graf č. 5 – Sledujete nabídku vzdělávacích akcí?

Graf č. 6 – Je pro Vás nabídka vzdělávacích akcí dostačující?

Graf č. 7 – Máte motivaci se vzdělávat?

Graf č. 8 – Jste ochoten/ochotna se vzdělávat?

Graf č. 9 – Jste ochoten/ochotna učit se nové věci např. softwarové programy?

Graf č. 10 – Upřednostňujete účast na vzdělávacích akcích, které rozvíjí Vaši osobnost, schopnost jednat s lidmi, Vaši schopnost řešit náročné situace apod.?

Graf č. 11 – Považujete vzdělávání za důležitou součást Vašeho života?

Graf č. 12 – Napomáhá Vám vzdělávání k odbornému růstu?

Graf č. 13 – Jakou formu vzdělávání preferujete?

Graf č. 14 – Povinnost vzdělávat se, která vyplývá ze zákona, je pro mne především.

Graf č. 15 – Plnit IPV (individuální plán vzdělávání) je pro mě příležitost a motivuje mě k rozvoji kariéry.

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Doba působení ve školství.

Tabulka č. 2 – Máte možnost se ve svém zaměstnání vzdělávat?

Tabulka č. 3 – Je Vám umožněno se v zaměstnání vzdělávat?

Tabulka č. 4 – Máte přístup k nabídce vzdělávacích akcí?

Tabulka č. 5 – Sledujete nabídku vzdělávacích akcí?

Tabulka č. 6 – Je pro Vás nabídka vzdělávacích akcí dostačující?

Tabulka č. 7 – Máte motivaci se vzdělávat?

Tabulka č. 8 – Jste ochoten/ochotna se vzdělávat?

Tabulka č. 9 – Jste ochoten/ochotna učit se nové věci např. softwarové programy?

Tabulka č. 10 – Upřednostňujete účast na vzdělávacích akcích, které rozvíjí Vaši osobnost, schopnost jednat s lidmi, Vaši schopnost řešit náročné situace apod.?

Tabulka č. 11 – Považujete vzdělávání za důležitou součást Vašeho života?

Tabulka č. 12 – Napomáhá Vám vzdělávání k odbornému růstu?

Tabulka č. 13 – Jakou formu vzdělávání preferujete?

Tabulka č. 14 – Povinnost vzdělávat se, která vyplývá ze zákona, je pro mne především.

Tabulka č. 15 – Plnit IPV (individuální plán vzdělávání) je pro mě příležitost a motivuje mě k rozvoji kariéry.

Tabulka: Statistika dalšího vzdělávání dospělých (DVPP, DVVS, CPR, A3V) 2016/2017

# DOTAZNÍK

## VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ NA 1. STUPNI ZÁKLADNÍ ŠKOLY

Vážení,

obracím se na vás s prosbou o spolupráci. V rámci mého studia školského managementu pracuji na své bakalářské práci, jejímž tématem je „Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků na 1. stupni základní školy“. Pro tyto účely jsem sestavila následující dotazník. Chtěla bych vás tímto poprosit o jeho vyplnění. Výsledky tohoto dotazníku jsou samozřejmě anonymní a velmi mi pomohou mou práci dokončit.

Vyplněné dotazníky mi prosím vraťte na následující e-mailovou adresu (ditasykorova@mail.com) v termínu do **31. 1. 2018**.

Za vyplnění ankety Vám velice děkuji.

S pozdravem

Dita Sýkorová

### 1.) Doba působení ve školství

- od 1 roku**
- 1 – 3 roky**
- 3 – 5 roků**
- Více než 5 roků**

**2.) Máte možnost se ve svém zaměstnání vzdělávat?**

- Ano**
  - Spíše ano**
  - Ne**
  - Spíše ne**
- 

**3.) Je Vám umožněno se v zaměstnání vzdělávat?**

- Ano**
  - Spíše ano**
  - Ne**
  - Spíše ne**
- 

**4.) Máte přístup k nabídce vzdělávacích akcí?**

- Ano**
  - Spíše ano**
  - Ne**
  - Spíše ne**
- 

**5.) Sledujete nabídku vzdělávacích akcí?**

- Ano**
- Spíše ano**
- Ne**
- Spíše ne**

---

**6.) Je pro Vás nabídka vzdělávacích akcí dostačující?**

- Ano**
- Spíše ano**
- Ne**
- Spíše ne**

---

**7.) Máte motivaci se vzdělávat?**

- Ano**
- Spíše ano**
- Ne**
- Spíše ne**

---

**8.) Jste ochoten/ochotna se vzdělávat?**

- Ano**
- Spíše ano**
- Ne**
- Spíše ne**

---

**9.) Jste ochoten/ochotna učit se nové věci např. softwarové programy?**

- Ano**
- Spíše ano**
- Ne**
- Spíše ne**



---

**10.) Upřednostňujete účast na vzdělávacích akcích, které rozvíjí vaši osobnost, schopnost jednat s lidmi, vaši schopnost řešit náročné situace apod.?**

- Ano**
  - Spíše ano**
  - Ne**
  - Spíše ne**
- 

**11.) Považujete vzdělávání za důležitou součást vašeho života?**

- Ano**
  - Spíše ano**
  - Ne**
  - Spíše ne**
- 

**12.) Napomáhá Vám vzdělávání k odbornému růstu?**

- Ano**
  - Spíše ano**
  - Ne**
  - Spíše ne**
- 

**13.) Jakou formu vzdělávání preferujete?**

- Prezenční**
- Samostudium**
- E-Learning**
- Jiné.....**

---

**14.) Povinnost vzdělávat se, která vyplývá ze zákona, je pro mne především.**

- Povinnost**
- Příležitost**
- Nutnost**
- Jiné.....**

---

**15.) Plnit IPV (individuální plán vzdělávání) je pro mě příležitost a motivuje mě k rozvoji kariéry.**

- Ano**
- Spíše ano**
- Ne**
- Spíše ne**