

Univerzita Karlova

Pedagogická fakulta

Katedra andragogiky a managementu vzdělávání

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Profesní rozvoj českých pedagogů získaný v zahraničí

Vocational advancement of Czech teachers gained abroad

Jana Drcmanová

Vedoucí práce: Mgr. Zuzana Svobodová, Ph.D.

Studijní program: Specializace v pedagogice

Studijní obor: Školský management

Odevzdáním této bakalářské práce na téma Profesní rozvoj českých pedagogů získaný v zahraničí 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

Ráda bych poděkovala Mgr. Zuzaně Svobodové, Ph.D., která mi po celou dobu zpracovávání mé bakalářské práce byla k dispozici a poskytovala mi cenné rady a připomínky. Také děkuji všem respondentům, kteří mi vyplnili dotazník, který sloužil ke zpracování výzkumné části této práce.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se věnuje tématu profesního vzdělávání pedagogických pracovníků. Konkrétně je zaměřena na možnosti dalšího vzdělávání v zahraničí. Práce je rozdělena na teoretickou a výzkumnou část. Teoretická část se věnuje definici pojmu pedagogických pracovníků, jejich profesnímu rozvoji, dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků, upevňuje dané téma v legislativě a také nabízí konkrétní možnosti získání profesního rozvoje v zahraničí. Výzkumná část se zaměřuje na informovanost českých pedagogů ohledně získávání zkušeností v zahraničí, a také jak jsou případně motivováni. Podklady pro výzkumnou část tvoří dotazníky vyplněné pedagogy ze Středočeského kraje z okresu Beroun.

Téma práce jsem si vybrala, protože vnímám, že získávání zahraničních zkušeností je v dnešní době opravdu důležité a domnívám se, že v českém školství to není zatím zcela rozšířený nástroj dalšího vzdělávání. Z hlediska školského managementu je toto téma zásadní, a to z důvodu, že každá škola by měla mít vlastní plán vzdělávání pedagogů, kam je také možné zahrnout i vzdělávání v zahraničí. Zjištěné výsledky v oblasti získávání profesního rozvoje v zahraničí u pedagogických pracovníků nejsou příliš příznivé, protože téměř 80 % dotázaných se o zahraniční programy nezajímá, dokonce někteří nevědí, že taková možnost existuje. Pozitivní naopak je, že někteří dotázaní zahraniční zkušenost již mají a účast pro ně byla velkým přínosem.

KLÍČOVÁ SLOVA

Profesní rozvoj, učitel, zahraniční program, zkušenost

ABSTRACT

The bachelor's thesis deals with the topic of the professional advancement of pedagogical staff. Specifically, it focuses on the possibilities of further education abroad. The thesis is divided into theoretical and research parts. The theoretical part deals with the definition of pedagogical staff, their professional development, further education of pedagogical staff, enshrines presented topic in legislation, and also offers specific possibilities of professional development abroad. The research part addresses the awareness of Czech teachers about gaining foreign experience and how they are potentially motivated in these activities. The basis for the research part consists of questionnaires filled in by the teachers from the Central Bohemian Region in the Beroun district.

I have chosen the topic of my work because I perceive gaining foreign experience as actually important nowadays and I believe that in Czech education it is still not a completely widespread tool of further education. From the school management point of view, this topic is crucial, because each school should have its own plan for staff education, which can also include education abroad. Findings discovered in the area of abroad professional development of pedagogical staff are not particularly favorable, as almost 80 % of respondents are not interested in foreign programmes, some are even not aware such possibility exists. On the other hand, it is positive, that some respondents already have foreign experience and attendance was a great benefit for them.

KEYWORDS

Professional advancement, teacher, foreign program, experience

Obsah

Úvod.....	8
1 Vzdělávání pedagogů.....	10
1.1 Pedagogický pracovník	11
1.2 Cíle a význam dalšího vzdělávání.....	12
1.3 Profesní rozvoj	14
1.3.1 Přínos profesního rozvoje	16
1.4 Ukotvení dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v legislativě	18
2 Možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků	20
2.1 Formy DVPP v zahraničí pro české pedagogy	20
2.1.1 Programy domu zahraniční spolupráce.....	24
2.1.2 Programy ostatních organizací.....	25
2.2 V minulosti uskutečněné programy pro české pedagogy v zahraničí	25
3 Výzkumné šetření	29
3.1 Předmět výzkumného šetření, cíle a zdroj výzkumu	29
3.1.1 Metody výzkumu	30
3.2 Vyhodnocení výzkumného šetření.....	32
3.2.1 1. část – otázky obecné	32
3.2.2 2. část - účast a zájem na zahraničním dalším vzdělávání pedagogických pracovníků	35
3.2.3 3. část –zamyšlení se nad vlastním postavením k dané problematice	43
4 Vyhodnocení výzkumného šetření.....	45
5 Závěr	48
Seznam použitých informačních zdrojů	50
Seznam příloh	56
Seznam obrázků a tabulek	60

Úvod

Profesní vzdělávání je všeobecně velmi důležitou součástí na trhu práce. Je důležité, aby se zaměstnanci rozvíjeli, a i díky nim se mohly organizace dále posouvat. Není tomu jinak u pedagogických pracovníků. S profesním rozvojem pedagogů roste i kvalita a úroveň škol. Školy jsou neodmyslitelnou součástí rozvoje našich dětí a z toho důvodu je žádoucí, aby pedagogové měli zajištěno kvalitní profesní vzdělávání nejen v České republice, ale i v zahraničí. Profesní rozvoj v zahraničí pedagogům přináší nové pohledy na svět, zkušenosti, ale také rozšíření jejich kompetencí. V dnešním multikulturním světě je rozšiřování profesního rozvoje v zahraničí zcela na místě. Naopak si myslím, že by tato myšlenka mohla sloužit jako nástroj pro motivaci začínajících mladých učitelů.

Trend profesního rozvoje je rozšířen více v soukromém sektoru. Je to z důvodu, že platí pravidlo vyšší konkurence a s přibývajícimi zkušenostmi i nárok na vyšší plat. Kdežto v sektoru veřejném jsou platy dány tabulkami a když zaměstnanec neporuší hrubě pracovní řád, není na místě výměna za kvalifikovanějšího kandidáta. Zkrátka soukromý sektor zaměstnance více takzvaně tlačí do profesního rozvoje.

Ve školství se o konkurenci příliš mluvit nedá, a to z důvodu, že pedagogů je stále nedostatek. Tato realita tedy některé pedagogy vede k tomu, že svůj profesní rozvoj zanedbávají, protože mají jednoduše řečeno své místo jisté. Tito pedagogové by si měli uvědomit, že svět se neustále vyvíjí a jsou kladeny nové a nové požadavky. Můžeme to vidět například na pandemii COVID-19, kdy české školství muselo ze dne na den přejít na distanční výuku a mnoho učitelů mělo problém s online připojením, a to jen z důvodu, že se do loňského roku vyhýbali svému rozvoji v oblasti informačních a komunikačních dovedností se slovy „*do dnes jsem to nepotřeboval, proč bych se měl nové metody učit*“.

Téma profesní rozvoj českých pedagogů získaný v zahraničí jsem zvolila z důvodu toho, že vnímám jako velký potenciál zkvalitňování českého školství v rozvoji pedagogů a zahraniční možnosti jsou dle mého názoru jednoznačně přínosem pro naši zem. Je na každém, aby si ze své nově získané zkušenosti odnesl přínosné a poučil se z nedostatků. Nikdo neříká, že co je zahraniční je nejlepší, ale jde právě o to se poučit a odnést si jen to nejlepší.

Ze zákona je povinné, aby se pedagogové účastnili dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Vzhledem k oboru školského managementu vnímám jako podstatné, aby se ředitelé škol zajímali i o možnosti profesního rozvoje pedagogů nejen u nás, ale právě i v zahraničí. Následně tyto možnosti mohou nabídnout a prezentovat sobě a svým podřízeným.

V teoretické části této bakalářské práce vysvětlím, kdo pedagogický pracovník je, jaký je cíl a význam dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, jaké jsou přínosy profesního rozvoje a také jakou legislativou jsou pedagogičtí pracovníci řízeni. Dále nahlédneme na možnosti programů, kteří zajišťují profesní rozvoj v zahraničí vč. organizací, které je v České republice zaštiťují.

V praktické části se věnuji výzkumu formou dotazníkového šetření. Cílem výzkumu bylo zjistit, zda jsou zahraniční programy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) využívány, případně v jaké intenzitě a jaké jsou motivátory nebo naopak, proč takové nabídky respondenti nevyužívají. Také jsem zjišťovala, jaké programy zmíněné v teoretické části této práce respondenti znají. Poslední z cílů bylo pokusit se najít důvody, které by pedagogy přiměly k většímu zájmu o zahraniční DVPP.

1 Vzdělávání pedagogů

„Kořenem všeho zla je nedostatek poznání.“

(Siddhárta Gautama)

V této kapitole představím základní pojmy týkající se vzdělávání pedagogických pracovníků. Objasnit, kdo vůbec pedagogický pracovník je, jaké jsou cíle a význam dalšího vzdělávání, co si představit pod pojmem profesní rozvoj, a nakonec seznámení s legislativním rámcem, který se vzděláváním pedagogů zabývá.

Prameny dalšího vzdělávání pedagogů nalezneme již ve čtyřicátých letech 19. století, kdy se Karel Slavoj Amerling, původně lékař, začal zajímat o otázky vzdělávání. Jeho ústav dostal název Nová Budeč. Tento ústav organizoval učitelské porady, přednášky a shromáždění učitelů. Novou Budeč navštěvovali učitelé z celé české země, proto měli větší vliv. V září roku 1848 byla přijata petice, podle které „každý učitel byl mocen obou zemských jazyků, aby se stát postaral o přiměřené vzdělání učitelů, aby každý učitel byl zodpovědný za svoji práci a aby plat učitelů byl roven platu státních úředníků“. Ústav nefungoval příliš dlouho, i přesto měl velký vliv na základech školství jaké známe dnes (Mužík, 2012, s.153-154).

Již v sedmdesátých letech minulého století vydala organizace UNESCO dokument „Learning to be“, kde jedna ze základních myšlenek zní: *„Každému jedinci musí být umožněno pokračovat ve vzdělávání během celého života. Myšlenka celoživotního vzdělávání je základním kamenem společnosti, která se učí“* (Dokumenty o dalším vzdělávání a celoživotním učení ..., online, 2013).

Vzdělávání by nemělo vycházet pouze z učební látky, ale také z osobních zájmů, osobních i pracovních zkušeností, které vedou k rozvoji celé společnosti. Vzdělávání nemůže být vnímáno pouze v profesní rovině, a to z důvodu, že je důležité i v rovině osobní. V teorii i praxi ovšem spíše převládá vzdělávání profesní (Veteška, 2011, s. 43).

V současné době je pojem znalost chápán spíše jako teoretické a faktografické poznatky, nicméně nyní pro společnost není dostačující vědět pouze „co“, to znamená mít teoretické znalosti a informace. Je potřeba podporovat aplikovatelnost naučeného, a to z důvodu, že nestačí vědět jen „co“, ale také „vědět jak“. „Vědět jak“ znamená získávat a využívat znalosti, praktické zkušenosti a dovednosti. Někteří autoři uvádějí také jako důležité

„vědět proč“, tedy porozumět významu naučeného a „vědět kdo“. Kompetence „vědět kdo“ vytváří síť zdrojů, ale také potřebu spolupráce, která je efektivní (Veteška a Tureckiová, 2008, s. 35).

Vzdělávání dospělých je složitější než vzdělávání na základních a středních školách. Při vzdělávání jsou účastníci rovnocenní a vzdělavatel spolupracuje s účastníky na dosažení cílů vzdělání. Složitost u vzdělávání dospělých je z důvodu, že na trhu vládne silná nabídka, nicméně ne všechny nabídky jsou užitečné a efektivní. Pro některé pořadatele dalšího vzdělávání je vzdělávání dospělých pouze byznys, kde nehraje roli kvalita služby, naopak význam má jen jejich zisk (Plamínek, 2014, s. 11).

1.1 Pedagogický pracovník

„Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálněpedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu“ (Zákon č. 563/2004 Sb., § 2). Tento pracovník je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy. Přímou pedagogickou činnost vykonává například učitel, asistent pedagoga, vedoucí pedagogický pracovník (tamtéž, § 2).

Jednoduše řečeno pedagogem je učitel, na kterémkoli stupni a druhu školy, včetně škol vysokých. Druhým významem tohoto slova je možno chápat člověka jako vědce nebo odborníka v pedagogické teorii a výzkumu (Průcha a Veteška, 2012, s. 194).

Odbornost pedagoga se netýká pouze předmětu, kterým je aprobován, týká se i pedagogických znalostí. Učitel by měl být také zároveň metodik a psycholog. Zvládat životní realitu je také jedna z podstatných rolí pedagoga. Od pedagoga se předpokládá také spravedlivost, nezaujatost, slušnost a pochopení problémů druhých. Jednou ze zásadních věcí k udržení své autority je umění přiznání vlastní chyby, pochybení.

K úspěšné pedagogické činnosti jsou nepostradatelné dovednosti jako například komunikativnost, schopnost vést diskusi, umět pracovat se svou hlasitostí a tempem řeči. Dalšími dovednostmi, které vedou k úspěchu, jsou přísnost, důslednost a schopnost hodnotit práce svých žáků/studentů (Barták, 2008, s. 117).

Většina autorů uvádí následující charakteristiky v oblasti postojů, hodnot a osobnostních znaků kvalitních učitelů: oddanost profesi, nadšení, vysoké nasazení a energie věnovaná práci, silné zaujetí pro práci se žáky, empatii, pozitivní přístup k žákům, přesvědčení a víru, že všichni žáci mohou být za daných podmínek úspěšní, vědomí vysoké odpovědnosti, spravedlivost, čestnost, spolehlivost, důslednost, analytické a konceptuální myšlení (schopnost vidět vztahy a souvislosti, příčiny a následky, odlišovat podstatné od nepodstatného, zvažovat širší kontext, apod.), tvořivost, organizační schopnosti, pravidelnou sebereflexi, intelektuální zvědavost, chuť se vzdělávat (např. Minor 2002, Sander; Vez 1996, McBer 2000 In: Spilková, Tomková et al., 2010, s. 22).

Výše zmíněných charakteristik kvalitních pedagogů si je vědomo i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Proto si MŠMT dalo za cíl ve Strategii vzdělávací politiky České republiky do roku 2030 + vytvořit kompetenční profil učitele, který bude popisovat kompetence a odborné předpoklady pedagoga, aby byl způsobilý reagovat na měnící se potřeby žáků, zvládat náročnost profese a používat moderní technologie při výuce. Jednou z funkcí kompetenčního modelu bude také zvyšování a udržování kvality (Fryč et al., 2020, s. 53).

1.2 Cíle a význam dalšího vzdělávání

Učitelství je jedno z tradičních povolání. I tento obor se neustále vyvíjí a musí se rozvíjet rychleji, aby udržel krok se společností, která se rychle rozvíjí. Nynější doba přináší spoustu informací i mimo školu pomocí moderních technologií (například internet, televize). Je proto důležité, aby učitelé předávali učivo co nejefektivněji. Školství potřebuje kvalitní, vzdělané, motivované pedagogy (Václavková, 2014, s. 207).

Další vzdělávání rozvíjí znalosti, dovednosti a postoje pro výkon určitého povolání. Bezesporu další vzdělávání souvisí s pracovním zařazením dospělého jedince a také jeho ekonomickou stránkou. Mělo by docházet k vyvážení pracovních schopností jedince s nároky na pracovní místo (Palán a Langer, 2008 In: Veteška, 2010, s. 111-112).

Další vzdělávání pedagogů souvisí s více faktory. Jedná se nejen o profesní dráhu daného učitele, ale také o vývoj školy, její politiky a sociální rozvoj. Jedná se o důležitou součást učitelského vzdělávání. Je mnoho pohledů na další vzdělávání učitelů, vede se o tomto

tématu mnoho sporných debat, nicméně jeho význam je veliký (Lazarová et al., 2006, s. 7).

Cílem dalšího vzdělávání není suplování pregraduálního vzdělávání učitelů. Aby postgraduální vzdělávání dávalo smysl, musí být nastaven standard přípravného vzdělávání. Další vzdělávání pouze rozvíjí a doplňuje již získané znalosti a dovednosti. (Kohnová, 2004, s. 59) Vzdělávání učitelů lze rozdělit na několik součástí, což je složka oborová, pedagogicko-psychologická, osobnostní a společensko-občanská (Kolář, 2012, s. 181).

„Další vzdělávání Angl. continuing education, further education. Termín má široký význam a zahrnuje různé formy vzdělávání a profesní přípravy osob (mládeže a dospělých), které již prošly nějakým stupněm formálního škol. vzdělávání. Další vzdělávání je široce diferencované vzhledem ke skupinám subjektů, poskytovatelů, obsahu a metod, financování aj“ (Průcha, 2013, s. 43). Další vzdělávání je důležité z ekonomického hlediska, i z hlediska osobních potřeb jednotlivců. Vzděláním se zvyšuje možnost zvyšování kvality života, z toho důvodu se ve vyspělých zemích stává trendem začleňování jednotlivců do různých forem dalšího vzdělávání (tamtéž, s. 43). *„Podle mezinárodních srovnávacích analýz vykazuje ČR relativně nižší míru účasti na dalším neformálním vzdělávání než některé vyspělejší země OECD (Finsko, Švédsko, Dánsko, aj.), avšak se shodným trendem: Lidé s vyšší úrovní dosaženého formálního vzdělání (vyšší sekundární a terciální vzdělání) se zúčastňují na dalším neformálním vzdělávání významně častěji (v ČR 31 %) než lidé s nižším sekundárním vzděláním (v ČR 4 %)“* (tamtéž, s. 43).

Dle Kohnové (2004, s. 61) je klíčové vymezit si oblasti a cíle dalšího vzdělávání. Docílíme tím tak, že si položíme několik otázek. Například čeho chceme prostřednictvím dalšího vzdělávání učitelů dosáhnout či v čem je smysl dalšího vzdělávání učitelů?

Nicméně lze cíle dalšího vzdělávání učitelů dle Kohnové i zobecnit, a to na následující:

- *„zdokonalování profesionální dovednosti učitelů,*
- *vnitřní rozvoj škol,*
- *zdokonalování vyučovacího a učebního procesu,*
- *instrument v inovační politice a změnách ve vzdělávání,*

- *osobní vývoj učitelů*“ (Kohnová et. al., 1995 In: Lazarová et al., 2006, s. 15).

Obecně má dobře stanovený cíl základní vlastnosti, kterými jsou měřitelnost získaných znalostí, dovedností a postojů, usnadňuje evaluaci, můžeme určit jeho obsah a dokáže ovlivnit například formy a techniky vzdělávání (Bartoňková, 2010, s. 136).

Pro dospělého člověka je klíčový vlastní význam cílů, aby mohl přijmout cíl poznávací. Jedná se tedy o dosažení cílů k jeho zájmům a potřebám. Pro úspěšné vzdělávání dospělých studentů je předpokladem jejich dobrá znalost a respektování potřeb, zájmů a přání a také připravenost osvojit si nové učivo a následná samostatná i týmová práce. Dosažení cílů nelze kontrolovat nějak obecně, protože je nezbytné brát v úvahu studentovi zájmy, potřeby a zkušenosti (Barták, 2008, s. 24).

„Cíle dalšího vzdělávání učitelů tedy bývají definovány velmi široce (např. změna, profesionalizace) nebo se jejich autoři snaží konkrétněji poukázat na přínos pro jednotlivce, školy a především děti. Při konkrétně zaměřeném formulování cílů pro jednotlivce se obvykle vychází z požadovaných kompetencí učitele, jejichž rozvoj by mělo vzdělávání přirozeně podporovat“ (Lazarová et al., 2006, s. 15).

Další vzdělávání pedagogů nemá být zaměřeno pouze na všeobecné kurzy, důležité jsou také kurzy specializované, které odpovídají různým učitelským zaměřením. Pokud dojde ke správnému výběru metody a formy vzdělávání, bude výsledek efektivní. Cílem je profesní růst a rozvoj kompetencí zúčastněných učitelů (Mužík, 2012, s. 154).

1.3 Profesionální rozvoj

Profesionální rozvoj lze chápat také jako prohlubování kvalifikace, což je jedna z možností vzdělávání, která je založena na průběžném doplňování, udržování a obnovování svých znalostí k výkonu své náplně práce. Tato povinnost je uložena v zákoníku práce a zaměstnavatel má povinnost vzdělávání uhradit. V případě, že se jedná o finančně nákladnější vzdělávání, lze se, se zaměstnancem domluvit na částečné úhradě jím samotným (Průcha a Veteška, 2012, s. 209).

Profesionální rozvoj učitelů je vymezován jako dlouhodobý proces, při kterém dochází k činnostem, které vedou ke zlepšení dovedností a znalostí pedagogů. Jedná se o formy,

jako jsou semináře, kurzy, školení na základě, kterých se rozvíjí a podporují zároveň jejich samostudium (Samgorinski, 2013 In: Šed'ová et al., 2016, s. 65).

Modely kvalitních škol vč. jejich výuky ukazují, že je velmi důležitá kvalita učitele, která se odráží na základě jejich profesní a osobnostní kvality. Z výzkumů vyplývá, že na vzdělávací výsledky žáků působí kvalita jejich učitelů. Je proto žádoucí podporovat profesní rozvoj pedagogů (Kohnová et al., 2012, s. 73).

Profesní vzdělání probíhá na úrovni sekundárního a terciárního cyklu (Průcha et al., 2013, s. 223).

„Od devadesátých let se téma kvality učitelů dostávalo postupně do centra pozornosti vzdělávací politiky ve většině vyspělých zemí, o čemž svědčí i mnoho mezinárodních dokumentů UNESCO, OECD, Evropské komise, Rady Evropy apod. Zvyšování kvality učitelů a zkvalitňování systému jejich přípravy a dalšího profesního rozvoje je dnes všeobecně považováno za klíčový nástroj vzdělávacích reforem a inovací v činnosti škol“ (Spilková, Tomková et al., 2010, s. 21).

V dnešní moderní době se neustále kladou požadavky na to, aby každý člověk, nejen učitel, neustále zdokonaloval, zvyšoval a rozšiřoval své znalosti a dovednosti, protože se nároky na znalosti a dovednosti stále mění. Doba, kdy lidem stačily vědomosti získané ve škole, již pominula. Vzdělávání a formování pracovních schopností se v moderní společnosti stává procesem na celý život (Koubek, 2015, s. 252).

Člověk je profesně způsobilý ve chvíli, kdy umí efektivně, vědomě a účelně užívat svůj potenciál. Tento člověk je také převážně úspěšný v osobním životě a vykonávaných činnostech. Také je podstatou, že kromě užitku přináší sobě i okolí radost ve vykonávaných činnostech (Veteška a Tureckiová, 2008, s. 79).

V České republice je jako jedna z největších podpor profesního vzdělávání vnímáno to, že je vzdělávání plně hrazeno a také, že je vzdělávání uskutečňováno místo pracovní doby. Tyto dvě skutečnosti uvedlo více než 50 % učitelů v mezinárodním šetření. Naopak jako velká překážka je sladění s pracovním rozvrhem (45 % učitelů) a také nedostatečná motivace k dalšímu vzdělávání (38 %), 36 % učitelů dokonce uvedlo velkou finanční náročnost (TALIS 2013 ..., online, s. 18). V mezinárodním porovnání můžeme tvrdit, že v České republice se učitelům dostává podpory profesního rozvoje ve větší míře než

v průměru mezinárodního šetření TALIS. Samozřejmě jsou země, kde je podpora ještě vyšší, nicméně Česká republika zaujímá dobrý postoj v tomto ohledu (TALIS 2013 ..., online, s. 27). V profesním vzdělávání dle mezinárodní zprávy TALIS 2013 (s. 22) záleží, zda má učitel smlouvu na dobu určitou či neurčitou. V šetření uvedlo, že se profesně vzdělává 84 % učitelů se smlouvou na dobu neurčitou a 75 % se smlouvou na dobu určitou. Zajímavým zjištěním také bylo, že se profesního vzdělávání účastní pouze 57 % nad 60 let, u ostatních věkových kategorií se účast pohybovala kolem 84 %.

V některých zemích dbají na permanentní profesní rozvoj, a tak například v Singapuru má každý učitel pro svůj rozvoj vyhrazených 100 hodin ročně. Ve Finsku se zase učitelé jednou týdně odpoledne věnují společné přípravě a hospitacím (Kohnová at al., 2012, s. 91). Dle mezinárodního šetření TALIS 2018 se profesně pedagogové v Evropě rozvíjejí ve velké míře. Je to dáno tím, že ve většině zemí (například Česká Republika, Itálie, Finsko) je to podmínka pro výkon profese a další vzdělávání je i nástroj kariérního postojů. Je zajímavé, že v zemích (například Dánsko, Nizozemsko, Švédsko), kde profesní růst není povinný, je míra využití vyšší než v zemích, kde další vzdělávání povinné je. Je to dáno jiným pohledem na věc, neberou DVPP jako povinnost, ale jako možnost posunout se ve svém profesním životu vpřed. Nejlépe si vedou v Litvě, kde se profesně vzdělává více než 99 %. Mají zde nastaveno, že profesní růst je nejen povinný pro výkon profese, ale je to také předpoklad pro platový a kariérní růst (TALIS 2018 ..., online, s. 46-47).

1.3.1 Přínos profesního rozvoje

Současný konkurenční svět již nepředpokládá, že by mělo docházet ke zlepšování pouze špatných dovedností, naopak, lidé se chtějí zlepšovat a chtějí být udržováni v dění. Když činnosti dělají výborně a vidí, že to má smysl, mají pak větší elán a jsou šťastni (Forsyth, 2009, s. 7).

V dnešním světě je nutné, aby každý, kdo má udělat jakoukoliv činnost nad rámec svých povinností, dělal tuto činnost motivován. Může se jednat o motivaci lepšího pocitu, lepšího pracovního místa, zvýšení platu, ... Tedy i ve školství a profesním rozvoji je nutné, aby pedagogičtí pracovníci byli motivováni.

Motivace je procesem psychickým. Jedná se o vnitřní pohnutku, která vede člověka k nějakému úkonu/činu. Motivace může být vyvolána z vnějšku, tak i uvnitř sebe. Jakmile je člověk motivován, podává lepší výkony (Management Mania ..., online, © 2011, Motivace). Pokud člověk plní daný úkon pod váhou vnitřních pohnutek, mluvíme o motivech. Naopak když má na plnění úkonů vliv vnější podnět, jedná se o stimuly. Záleží tedy na tom, zda k plnění daného úkonu dochází na základě motivů, v tomto případě se jedná o motivaci nebo na základě stimulů, jde o stimulaci. Není vyloučeno, že tyto dvě možnosti mohou působit zároveň a tím pádem se podporovat. Z pohledu manažera je jednodušší stimulace, protože dokud zaměstnanec dostává odměnu za plnění určitého úkolu, je mu tím kompenzováno určité nepohodlí. Motivace je levnější nástroj, nicméně je zapotřebí, aby manažer své podřízené alespoň trochu znal a trefil se daným úkolem svému podřízenému „do noty“. Zaměstnanec bude úkol vykonávat, pokud ho bude bavit nebo v něj bude věřit (Plamínek, 2015, s. 16-17).

Jako každá investice, tak i vzdělání má své náklady a jsou za ně očekávány přínosy. Vzdělání může podporovat ekonomický růst, zesílit produktivitu a napomáhat osobnímu a sociálnímu rozvoji (Mužík, 2012, s. 123).

Zda má profesní rozvoj pozitivní vliv na práci učitelů, bylo jedním z témat mezinárodního šetření TALIS 2018. V České republice hodnotí profesní přínos kladně 78 % učitelů. Výsledky ukazují, že učitelé, kteří vnímají svůj profesní rozvoj pozitivně, jsou poté také spokojenější v pracovním prostředí (TALIS 2018 ..., online, s. 49).

Jestliže se člověk profesně vzdělává, je menší riziko, že se stane nezaměstnaný, na pokraji chudoby nebo vyloučen společností na okraj. Česká republika je relativně gramotná, nicméně velká část populace má nedostatky u digitálních znalostí, i přesto že se stále více do digitálního světa věci přesouvají. Pro úspěch na trhu práce je nutné celoživotní vzdělávání (Smekalová a Chaluš, 2020, s. 5). V době pandemie COVID-19 naše společnost poznala, že digitální vzdělávání je nezbytně nutné a museli se zapojit i učitelé/jednotlivci, kteří tyto technologie do doby před pandemií odmítali.

1.4 Ukotvení dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v legislativě

Další vzdělávání pedagogických pracovníků je řešeno v následujících zákonech a vyhláškách:

- zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, v platném znění (školský zákon),
- zákon č. 563/2004 Sb., zákon o pedagogických pracovnících, v platném znění,
- vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, v platném znění.

Ve školském zákoně jsou v § 115 zmíněna zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Dle tohoto paragrafu tyto zařízení nejen zajišťují další vzdělávání, ale také poradenství ohledně metodiky a řízení škol a školských zařízení, dále opatřují informace o nových metodách ve vzdělávání, a nakonec zajišťují koordinaci podpůrných činností pro školy a školská zařízení, rozvojových programů a dalších akcí. Tyto zařízení jsou zapsána na základě § 143 v rejstříku škol a školských zařízení a může je dle § 169 zřizovat a zrušovat MŠMT. DVPP může být poskytnuto u škol a školských zařízení zřizovaných ministerstvem, registrovanými církvemi nebo náboženskými společnostmi, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy, obcemi nebo svazky obcí a kraji financováno dle § 160 ze státního rozpočtu. Dle § 164 je na řediteli školy a školského zařízení, aby zajistil podmínky pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, také odpovídá za pedagogickou úroveň vzdělávání dané instituce (Zákon č. 561/2004 Sb.).

V zákoně č. 563/2004 Sb., zákon o pedagogických pracovnících, je důležité pro téma profesního rozvoje především § 24, na základě kterého organizuje ředitel školy další vzdělávání pedagogických pracovníků podle plánu dalšího vzdělávání, které je povinné pro všechny pedagogické pracovníky. Při plánování musí brát v úvahu studijní zájmy pedagogického pracovníka, potřeby a rozpočet školy.

Ve vyhlášce č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků se stanovují druhy/možnosti

dalšího studia pedagogických pracovníků. Jednou z podmínek zařazení pedagogického pracovníka do kariérního stupně je plnění odborné kvalifikace a dalších kvalifikačních předpokladů.

2 Možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Na podzim roku 2019 se v Praze uskutečnilo jednání mezi Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky a Ministerstvem školství, vědy, výzkumu a sportu Slovenské republiky. Na jednání došlo k podpisu Memoranda o spolupráci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy a celoživotního učení. Cílem tohoto Memoranda je zvýšení atraktivity, kvality a úrovně výstupů reflektovaných na současném trhu práce (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky ..., online, 2020, s. 37).

U vzdělávání dospělých rozlišujeme tři základní vzdělávací formy. První z nich je monologická, kdy je zapotřebí ústní projev lektora a kontakt se studentem (například přednáška). Druhou formou je forma dialogická, která je založena na vzájemném dialogu lektora se studentem, případně studentů navzájem. Poslední je skupinová, složená a kombinovaná forma, u které dochází k propojení různých forem a metod, které se používají při týmové spolupráci (například diskuse, simulace profesních problémů) (Barták, 2008, s. 79).

Jsou dvě možnosti, jak se vzdělávat pomocí přítomnosti učitele. Může se jednat o demonstraci, to znamená, že student sleduje výkon učitele. Druhou možností je takzvané stínování, tedy učitel sleduje, jak pracuje student. Vzhledem k tomu, že se jedná o reálné výkony, řeší se skutečná situace, skutečné problémy, jde o velmi účinné vzdělávací metody. Když student ukazuje svůj výkon, zapojuje se více, je aktivnější, než když sleduje výkon učitele (Plamínek, 2010, st. 44).

Existují teze, které se obecně shodují, i když jednotný pohled na teoretický ideální profesní rozvoj učitelů není. V současnosti jde především o to, aby si učitelé mohli sami zkusit pedagogické nástroje, se kterými se seznamují. Také by měli mít dostatečný prostor pro jejich reflexi přínosu (Desimone, 2009 In: Šed'ová et al., 2016, s. 66).

2.1 Formy DVPP v zahraničí pro české pedagogy

V dnešní době jsou v České republice organizace, které se věnují a umožňují profesní rozvoj pedagogů v zahraničí. Jedná se o různé studijní pobyty, studijní návštěvy a odborné praxe, kdy dochází k dalšímu vzdělávání a prohlubování profesního rozvoje. Jedná se například o Dům zahraniční spolupráce.

Informace o organizacích jsem získala na základě rešerše webových stránek, kdy jsem hledala, kdo a jakým způsobem se zajímá o zahraniční spolupráci v rámci hlavně profesního rozvoje pedagogů v zahraničí. Dále jsem u konkrétních organizací dohledávala, jaké programy pro pedagogy nabízí a v čem tkví podstata programů/projektů. Dokonce jsem se v lednu snažila zajistit si i dle webových stránek neveřejné a zajímavé informace i statistiky e-mailovou komunikací Domu zahraniční spolupráce a organizace Tandem, nicméně jsem nebyla úspěšná. Oba subjekty mě odkázaly na jejich web. Ve výzkumné části jsem se zaměřila na pedagogy v okrese Beroun, snažila jsem se dohledat zahraniční programy podporované Středočeským krajem, nicméně jsem nebyla příliš úspěšná.

Informace v této kapitole jsem získala z webových stránek organizací zabývajících se realizací zahraničních programů. Z důvodu lepší přehlednosti jsem se rozhodla uvést zdroje, ze kterých jsem čerpala v tabulce číslo 1. V textu níže budou uvedeny citace pouze u přímých citací a u projektů, které nejsou součástí tabulky číslo 1. Pro vysvětlení uvádím, že Národní pedagogický institut České republiky vznikl sloučením Národního ústavu pro vzdělávání a Národního institutu pro další vzdělávání České republiky. Tyto dva instituty tedy nyní již neexistují, nicméně přesto je mám uvedené jako zdroje, protože je na některé programy stále odkazováno na jejich původní weby na webu Národního pedagogického institutu České republiky.

Tabulka 1: Použité zdroje

Organizace zabývající se zahraničními programy	Programy, které organizace realizuje	Webové stránky
Dům zahraniční spolupráce	Akademická informační agentura AKTION Česká republika – Rakousko	https://www.dzs.cz/

	Erasmus+	
	Fondy EHP	
	Učitelé evropských škol	
	Program podpory českého kulturního dědictví v zahraničí	
Tandem	Učit se navzájem	http://www.tandem-org.cz/
	Projekt Přepni (se) na historii	
	Výměna pedagogů	
Evropská komise	EPALE	https://epale.ec.europa.eu/cs/about
Národní ústav pro vzdělávání	ECVET	http://www.nuv.cz/
	Podpora KAP - Inspirace pro stáže učitelů	
Národní pedagogický institut České republiky	Zahraniční studijní cesty pro pedagogy GRV	https://www.npi.cz/
Národní institut pro další vzdělávání České republiky	VIII. mezinárodní konference k podpoře vícejazyčnosti - Jeden cizí jazyk nestačí	https://www.nidv.cz/
	Erasmus+ Teacher's training to the	

	inclusion of the children of foreigners	
--	---	--

Zdroj: vlastní zpracování

Dům zahraniční spolupráce je příspěvkovou organizací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a české národní agentury pro mezinárodní vzdělávání. Záměrem organizace je podpora a rozšíření mezinárodních aktivit co nejvíce jednotlivcům i institucím. Historie této organizace se datuje od roku 1961, kdy působila pod jinými jmény. Nynější název byl uveden v roce 2013. Instituce vlastní nejnovější mezinárodní trendy, které se snaží aplikovat do českého školství. Jednou z náplní je udělování grantů a stipendií na mezinárodní projekty.

Koordinační centrum Tandem je o pár let mladší. Historie sahá do roku 1997, kdy vzniklo na základě společného prohlášení ministra školství, mládeže a tělovýchovy České republiky a spolkové ministryně pro rodinu, seniory, ženy a mládež Spolkové republiky Německo. Tandem je organizační součástí Západočeské univerzity v Plzni a je vedeno Odborem pro mládež Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Náplní centra je rozvíjení a podporování česko-německých vztahů především mezi mladými lidmi. Setkáme se zde s podporou výměn a podporou státních i nestátních institucí. Tandem u projektů pomáhá i finančními příspěvky.

Další možností, kde se můžeme setkat s nabídkou zahraničních programů je Národní pedagogický institut, který vznikl v roce 2020 sloučením Národního ústavu pro vzdělávání a Národního institutu pro další vzdělávání. Institut je přímo řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. Tento ústav zaštiťuje řadu mezinárodních projektů a aktivit, i přesto, že institut nemá mezinárodní projekty jako prioritu.

Dalším orgánem, který se podílí na dalším vzdělávání pedagogů v mezinárodním kontextu je Evropská komise, která spolupracuje s členskými státy Evropské unie. Evropská komise se podílí na rozvoji školské politiky, i když je to náplní jednotlivých členských států, protože je výhodnější spolupracovat na úrovni Evropské unie. Evropská komise přispívá velkou mírou v programu Erasmus+. Jedna z prioritních oblastí, na které se dohodli ministři školství všech jednotlivých členských států zní, že „učitelům,

ředitelům škol a pedagogům vzdělávajícím učitele by se mělo dostávat větší podpory, která by měla zahrnovat profesní vzdělávání po celou dobu kariéry, a měly by pro ně být dostupné atraktivní a flexibilní možnosti profesního rozvoje“ (European Commission ..., online, [© 2021], About school policy - Education and Training).

2.1.1 Programy domu zahraniční spolupráce

Učitelé německého jazyka na ZŠ, SŠ, SOU a VOŠ se mohou přihlásit na hospitační stáže či didakticky zaměřené stáže na školách v Německu s délkou 1–2 týdnů. Tuto možnost nabízí Akademická informační agentura.

Program AKTION nabízí akademickým pracovníkům veřejných vysokých škol navazovat spolupráci s rakouskými kolegy a také provádět výzkum nejen na jejich univerzitách, ale také v knihovnách, archivech, výzkumných institucích a muzeích. Jedná se o krátkodobé pobyty, které je možno absolvovat opakovaně. Výzkumný pobyt lze také využít k dokončení své habilitační práce.

Do projektu Erasmus+ se mohou přihlásit pedagogové všech stupňů vzdělávání vč. škol speciálních, uměleckých a odborných. *„Stipendium je možné využít na výukové pobyty, školení, kurzy či stínování v hostující instituci. Je to jedinečná příležitost poznat, jak to chodí v jiné zemi, získat nové znalosti a zkušenosti, zlepšit se v cizím jazyce, navázat profesní kontakty a projektová partnerství. Vyjet je možné opakovaně, a to do více než 30 zemí Evropy.“* (Dům zahraniční spolupráce ..., online, © 2021, Erasmus+ - Zaměstnanci ZŠ, MŠ a SŠ).

Pokud škola, ve které pedagog pracuje, realizuje projekt, do kterého je zapojena minimálně jedna partnerská organizace (škola, vzdělávací instituce, soukromá firma, ...) z Islandu, Lichtenštejnska nebo Norska může být podána žádost ke studijnímu pobytu. Tyto studijní pobyty mezi Českou republikou a Islandem, Lichtenštejnskem a Norskem podporují fondy EHP. Cílem je zlepšení kompetencí a dovedností.

Zajímavou možností může být pro učitele mateřských, základní i střední škol vycestování z České republiky a vzdělávání dětí pracovníků a pracovníc institucí Evropské unie (EU) ze stálých reprezentací a dalších zastoupení v programu Učitelé evropských škol. V tomto programu mohou učitelé vycestovat do Belgie, Lucemburska, Německa a Itálie. Učitelé jsou standardně placeni a z EU dostávají příplatek.

Program podpory českého kulturního dědictví v zahraničí je realizován na základě usnesení České republiky. Nejedná se ani tak o program v rámci kterého dochází k profesnímu rozvoji, jako o program, u kterého dochází u učitelů k získávání nových pracovních zkušeností. Program má dvě části. V programu Krajský vzdělávací program jsou učitelé češtiny vysíláni do krajských komunit v zahraničí. V rámci toho dochází i k pořádání kurzů. Druhou možností je program Lektoráty českého jazyka a literatury, kde jsou vysíláni lektoři českého jazyka na zahraniční vzdělávací instituce.

2.1.2 Programy ostatních organizací

V komunitě EPALE se shromažďují nejen pedagogové, ale také vzdělavatelé dospělých, podpůrní pracovníci, různí odborníci a politici. Jedná se o evropskou komunitu, která nemá jeden stanovený jazyk. Jde o iniciativu EU, která je financována z programu Erasmus+. Zajímavé je, že v této komunitě jsou zapojeny i země mimo EU. „*Svým členům po celé Evropě umožňuje vzájemné propojení a učení prostřednictvím blogových příspěvků, diskuzních fór, nástroje Hledání partnerů, ale také osobní setkávání*“ (Evropská komise ..., online, [© 2021], EPALE). V České republice je podpůrným střediskem Dům zahraniční spolupráce.

ECVET je evropský systém zaváděný od roku 2009, který obecně přispívá ke snadnějšímu přenosu a získávání znalostí a dovedností. Pro školy a zaměstnavatele má tento systém výhodu v tom, že mohou navazovat partnerství a mohou se společně podílet na vytváření školních vzdělávacích programů nebo zvyšovat odbornost svých pracovníků a atraktivnost škol. Výhody systému ECVET mohou využívat i jednotlivci.

2.2 V minulosti uskutečněné programy pro české pedagogy v zahraničí

V České republice jsou různé možnosti účastnění se projektů v rámci zahraničního profesního rozvoje. Tyto projekty jsou financovány celorepublikově na základě výzev například EU a Domu zahraniční spolupráce, nebo se jedná o výzvy pro konkrétní kraje, které financuje například pro Prahu Nadační fond Cesty pro vzdělání nebo pro Plzeňský kraj organizace Tandem. Ve Středočeském kraji se jedná o Vzdělávací institut Středočeského kraje, který zahraniční nabídky příliš nerealizuje.

Národní pedagogický institut České republiky v roce 2018 a 2019 realizoval Zahraniční studijní cesty pro pedagogy globálního rozvojového vzdělávání (GRV). Cílem bylo

„zajištění metodické podpory, dalšího vzdělávání a organizování studijních poznávacích cest pro pedagogické pracovníky základních, středních a vyšších odborných škol“ (Národní institut dalšího vzdělávání ..., online, © 2021, GRV). Šlo o zatraktivnění tématu globálního rozvojového vzdělávání, prohloubení znalostí pedagogů a také o to, aby učitelé využili znalosti zahraničních kolegů a implementovali a zvýšili povědomí o globálním rozvojovém vzdělávání. Součástí je také následné vypracování výukových materiálů, které se využijí při DVPP a výuce. Studijní cesty byly z většiny realizovány v Evropě, mimo Evropu se jednalo pouze o Arménii. Během dvou let tohoto projektu pedagogové vycestovali celkem do 8 zemí.

Pod záštitou Národního institutu pro další vzdělávání České republiky proběhl v roce 2019 v Praze 8. ročník konference k podpoře vícejazyčnosti - Jeden cizí jazyk nestačí. Jednalo se o jednodenní program. Při této konferenci se mohli účastníci vzdělávat v oblasti výuky cizích jazyků, bilingvní výuky. Konference byla pořádána s podporou MŠMT, Ministerstva zahraničních věcí, Evropskou komisí a zahraničními kulturními instituty. Jedná se o oficiální akci států Visegradské čtyřky.

Projekt Erasmus+ Teacher's training to the inclusion of the children of foreigners (TTI) byl dvacetiměsíční mezinárodní projekt. Jednalo se o podporu pedagogů při výchovně-vzdělávacím procesu dětí cizinců a také o inkluzi těchto dětí, přípravu pedagogů volnočasových aktivit. Jednou z hlavních náplní byl e-learningový vzdělávací program pro pedagogy a mezinárodní workshop v Bratislavě. Tento projekt byl realizován od roku 2016 do roku 2018. V této době spadl projekt Erasmus+ pod Národní institut pro další vzdělávání.

Jako další projekt pro profesní rozvoj bych zmínila EFFECT, při kterém šlo také o *„rozvoj kompetencí učitelů prostřednictvím podpory rozvoje politiky a inovativních zlepšení souvisejících s učením učitelů na národní, regionální, místní a institucionální úrovni“* (EFFECT project ..., online, [© 2021], EFFECT). Do tohoto projektu bylo zapojeno celkem šest zemí včetně té naší (Finsko, Lotyšsko, Velká Británie, Irsko a Maďarsko). Hlavní myšlenkou bylo vyvinutí metodického rámce pro usnadnění společného vzdělávání učitelů a také nápověda pro politiku a všechny zúčastněné strany. K zahájení došlo v listopadu roku 2015 na 2,5 roku za finanční podpory Evropské komise (tamtéž, EFFECT).

Jednou z možností, jak profesně rozvíjet učitele především středních odborných škol v odborných předmětech jsou stáže ve firmách, kde mohou získat reálné zkušenosti, které jsou v souladu s trendy, nejsou zastaralé, učitelé mohou následně předávat nové postupy technologie, nové materiály. Tento typ profesního rozvoje se realizuje především na zahraničních školách. Nicméně i v České republice tato možnost není úplnou novinkou a stáže učitelů ve firmách se již v minulosti uskutečnily. Stáže mohou být financovány z různých projektů nebo zvláštních zdrojů dané školy a mohou se konat v rámci České republiky, tak v zahraničí. Pro příklad bych uvedla Akademii řemesel Praha-Střední školu technickou, jejichž zaměstnanci navštívili na jaře roku 2017, týdenní stáž v německé firmě. Tuto možnost zajišťoval Národní ústav pro vzdělávání.

Za podpory organizace Tandem se mohli pedagogové mateřských škol (MŠ) a školních družin účastnit projektu výměny český a bavorských pedagogů v roce 2019 a 2020. V předchozích letech bylo také možné se tohoto projektu účastnit. V tomto projektu se vyměnil vždy jeden český pedagog za bavorského pedagoga. Délka výměn záleží na možnostech organizace a předchozího plánu. U této výměny bylo možné mít doprovod jazykového příslušníka. Výměna českých a bavorských pedagogů MŠ a školních družin je podporována bavorským ministerstvem práce a sociálních věcí. Tandem poskytuje finanční podporu za vzniklé výdaje (ubytování, strava, jízdné) vč. nákladů jazykového prostředníka.

Probíhající (v letech 2020–2023) projekt Přepni (se) na historii zaštiťuje v České republice také organizace Tandem. Jedná se o tříletý program Západočeské univerzity v Plzni a Univerzity Pasov. Zaměření je na česko-bavorskou historii a na zlepšení se v digitálních postupech ve výuce. *„Zabývání se společnou historií je důležitým předpokladem pro vzájemné porozumění mezi národy“* (Tandem ..., online, [© 2021], Přepni se na historii). Účastníci jsou vedeni k nahlížení dějin z více pohledů a k odbourávání jazykových bariér. Semináře jsou akreditovány MŠMT. Pedagogové se naučí, jak využívat určité metody digitální výuky v kontextu výkladu historie, jak využít konkrétní místa dějinných událostí. Program je určen především pro učitele dějepisu, nicméně mohou se účastnit i učitelé jiných předmětů, které historie zajímá. Semináře probíhají střídavě v České republice i Bavorsku.

Hospitační program Učit se navzájem není pouze pro pedagogické pracovníky, můžou se ho účastnit pracovníci pracující s dětmi a mládeží z různých zařízení a organizací, cílovou skupinou jsou především mladí lidé. Minimální délka, kterou se programu mohou účastnit je 1 týden pro odborníky a 4 týdny pro dobrovolníky a maximální délka jsou 3 měsíce. Hospitační program probíhá v německých zařízeních a organizacích pracujících s mládeží. Cílem tohoto projektu je zapojení hospitanta do provozu, aby získal zkušenosti z pedagogické, koordinační i mimoškolní činnosti. Předpokládá se, že hospitant si odnese nové poznatky od německých kolegů, nové metody, pozná jiné pracovní týmy. Ideální je případ, když hospitant obohatí také německé pracovníky svými znalostmi/zkušenostmi. V rámci programu je zahrnuta každodenní komunikace s rodilým mluvčím. Patronem programu je již zmíněná organizace Tandem.

3 Výzkumné šetření

Pro definování výzkumu uvádí Gavora (2010, s. 13) definici P. D. Leedyho: „*Výzkum je systematický způsob řešení problémů, kterým se rozšiřují hranice vědomostí lidstva. Výzkumem se potvrzují či vyvracejí dosavadní poznatky, anebo se získávají nové poznatky.*“ V empirickém výzkumu se jedná především o práci s fakty. Tyto skutečnosti se zapisují, zpracují a poté prezentují. Prezentace těchto výsledků znamená nové hledisko na existující pedagogický jev (Leedy, 1985 in Gavora, 2010, s. 13). Výzkum v této práci je deskriptivní. To znamená, že se jedná o zjištění a popis zkoumaného jevu. Většinou se tímto výzkumem snaží odpovědět na otázku „jaké to je?“. Při deskriptivním výzkumu lze využít tyto metody výzkumu: dotazník, škálování, interview nebo pozorování (Gavora, 2010, s. 56).

3.1 Předmět výzkumného šetření, cíle a zdroj výzkumu

Předmětem výzkumu je zjištění, zda se pedagogové účastní DVPP a v jaké intenzitě.

Cílem výzkumu je zjistit, jaké programy zahraničního DVPP pedagogové znají a zda mají možnost a chuť se jich zúčastnit. Pro dosažení výzkumného cíle byly stanoveny následující výzkumné otázky:

- Jaké programy zahraničního DVPP pedagogové znají?
- Jakých programů se zúčastnili?
- Jaká je motivace pedagogů pro účast na zahraničním DVPP, případně proč je zahraniční DVPP nezajímá?
- Co by pedagogy přimělo k většímu zájmu o zahraniční programy?

Jako **zdroj mého výzkumného šetření** jsem vybrala téměř všechny mateřské, základní a střední školy v okrese Beroun. Konkrétně 38 MŠ z celkových 64, 40 základních škol (ZŠ) ze 47 možných a 5 středních škol (SŠ) z 8, které se v okrese nachází. V těchto školách jsem požádala ředitele škol, aby dotazník předali k vyplnění svým pedagogickým pracovníkům. Dotazníky jsem odeslala do 38 MŠ, 40 ZŠ a 5 ti SŠ. Okres Beroun jsem zvolila z důvodu svého působení v lokalitě a možnosti využít získané výsledky ve své další práci.

3.1.1 Metody výzkumu

Pro svou bakalářskou práci jsem zvolila metodu dotazníkového šetření, a to především z důvodu rychlé a ekonomicky přívětivé možnosti sběru dat. Forma dotazníku je určena pro masivní zajištění dat (Pána, 2007, s. 21). „Dotazník se skládá ze dvou úkolových jednotek: otázka = položka. Osoba, které je určen dotazník, se nazývá respondent (recipient)“ (tamtéž, s. 21). Důležitou zásadou pro kvalitní odpovědi, jsou kvalitně položené otázky. Další podstatná funkce pro kvalitu výstupů je promyslet otázku stylisticky a gramaticky správně složit (tamtéž, s. 21). Dotazník byl vytvořen on-line a rozeslán e-mailem do mateřských, základních a středních škol v okrese Beroun. Dotazník jsem odeslala do škol dvakrát s měsíčním rozestupem, protože po prvním pokusu jsem obdržela odpovědi pouze od 40 respondentů, po druhém odeslání jsem získala již 72 odpovědí. První část dotazníku se věnuje poznání respondentů, druhá část se věnuje zahraničnímu DVPP, možnostem, motivaci a účasti na zahraničním DVPP. Dotazník je přílohou číslo 1 této bakalářské práce.

Pro svůj výzkumný problém jsem zvolila kvantitativní metodu výzkumu, která pracuje s číselnými údaji. Kvantitativní výzkum je zaměřen na získání množství, frekvenci a rozsahu zkoumaných jevů. Na základě kvantitativního výzkumu lze stanovit jasný výsledek především v podobě čísel. Při kvantitativním výzkumu se klade větší důraz na nestrannost, protože badatel se snaží udržet odstup od zkoumaných úkazů (Gavora, 2010, s. 35).

Abych věděla, jak při zpracování výzkumného šetření postupovat, inspirovala jsem se u Pány (2007, s. 9), který uvádí kroky kvantitativního výzkumu:

„1. Formulace teoretického nebo praktického problému.

6. Rozhodnutí o technice sběru informací.

7. Konstrukce nástrojů pro tento sběr.

8. Předvýzkum.

9. Sběr dat.

10. Analýza dat.

11. Interpretace, závěry, teoretické zobecnění.“

Ad 1. Otázka pro formulaci zní: Co je vědecký problém? Jedná se o otázky, na které neznáme určitou odpověď. Můžeme mít jednotlivé poznatky, případně i odpověď, která však není v plném rozsahu. V první fázi musíme rozlišit zvolené téma a formulaci problému (Pána, 2007, s. 10).

Ad 6. Existuje více možností pro to, jak získat data potřebná pro vlastní výzkum. Z mé zkušenosti je dobré provést si rešerši těchto metod a o každé metodě zjistit výhody i nevýhody. Následně je podstatné vybrat metodu nejvhodnější pro daný výzkum.

Ad 7. Pro dotazníkové šetření je důležité, aby struktura dotazníku byla obsahově promyšlená, úměrná a logická. Otázka musí být položena tak, že když si ji respondent přečte, musí ji jednoznačně pochopit, nemůže mít více interpretací. Otázky v dotazníku mohou být strukturované i nestrukturované, to znamená, že když jsou otázky strukturované, jsou uzavřené a v případě nestrukturovaných otázek se jedná o otázky otevřené (Pána, 2007, s. 21-22).

Ad 8. Jde o ověření účinnosti nástrojů, které chceme použít. V případě dotazníku to znamená, že je na větším vzorku lidí zkoumáno, zda jsou položené otázky srozumitelné a eticky přijatelné. Předvýzkum je nezbytnou součástí každého výzkumu (Pána, 2007, s. 15-16).

Ad 9. Dotazník je v dnešní době rozepisován především formou e-mailu. Osoba, která dotazník rozepisuje musí brát zřetel na fakt, že návratnost anonymních dotazníků není příliš vysoká.

Ad 10. Při zpracování analýzy dat je dobré udělat si ze získaných dat databázi, se kterou budeme dále pracovat. Databáze nám pomůže v tom, že získaná data budou pro další práci s nimi přehlednější. Databázi si můžeme udělat například v excelové tabulce. Při zpracování si musíme dát pozor na chyby z nepozornosti a chybějící data. Z této databáze následně tvoříme tabulky/grafy, které jsou přehlednější a prezentovány ve výzkumné práci. Výzkumník má za úkol prezentovat důležitá zjištění, není nutné tabulky/grafy doslova popisovat (Gavora, 2010, s. 159–162).

Ad 11. U interpretace dat hraje roli badatelova tvořivost a důkladná znalost problematiky. Badatel postupně třídí a seřazuje všechny grafy a tabulky, díky kterým si prohlubuje a rozšiřuje své znalosti. Interpretace dat znamená, že badatel získaná data vyhodnocuje

a vysvětluje. Při interpretaci se nejedná o pouhé popisování získaných dat (Gavora, 2010, s. 169).

3.2 Vyhodnocení výzkumného šetření

V této kapitole vyhodnotím dotazník, který byl předmětem výzkumu. Dotazník jsem pro přehlednost výzkumu rozdělila na tři části. První část se zabývá otázkami obecnými, druhá část účastí a zájmu na zahraničním DVPP a ve třetí části se jedná o pohledy respondentů k dané problematice.

3.2.1 1. část – otázky obecné

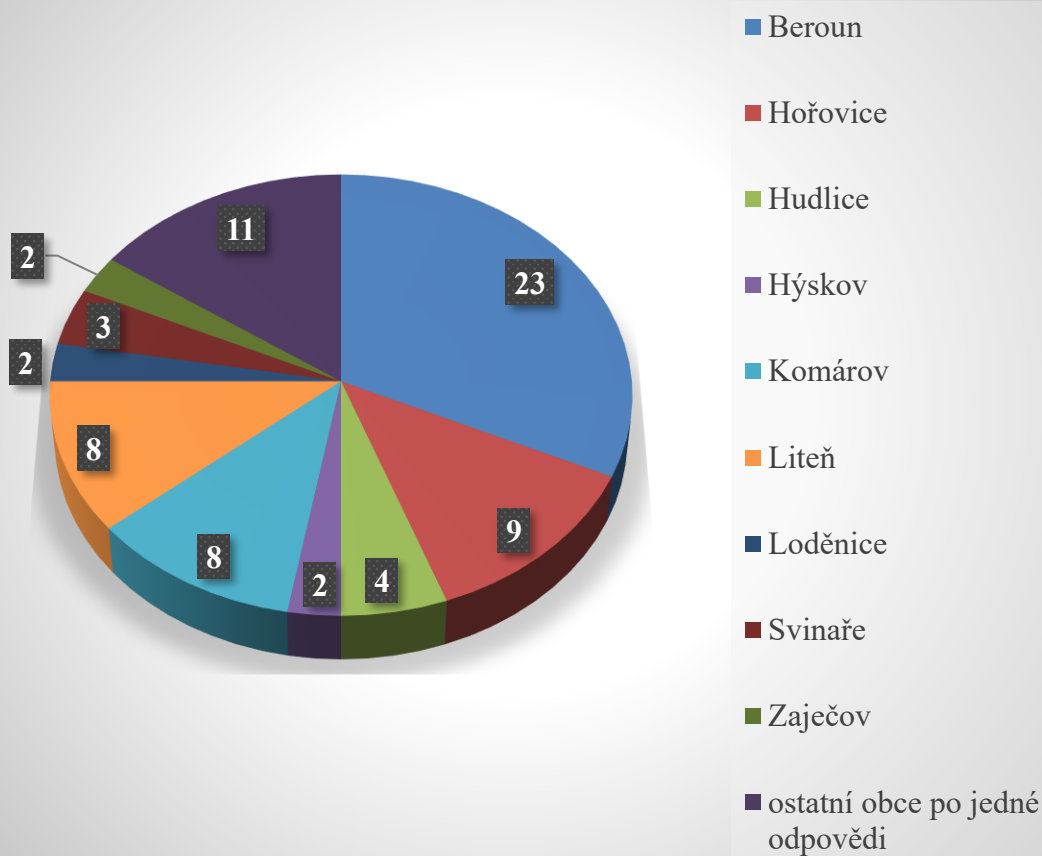
V první části jsem se respondentů dotazovala na obecné informace, abych získala povědomí, jací lidé dotazník vyplňovali, zda převažovali muži nebo ženy, v jakých školách vyučují atp.

První otázkou jsem se zaměřila na pohlaví respondentů. Ve velkém rozsahu odpovídaly spíše ženy. Dotazník vyplnilo 90 % žen. Takto velké procento je nejspíš z důvodu toho, že ve školách jsou zaměstnány ve větším množství ženy.

Dotazník jsem rozeslala do škol v okrese Beroun a druhou otázkou jsem zjišťovala v jaké obci dotyčný pracuje. Přesto jedna z odpovědí byla, že dotyčný pracuje v Praze. Nejvíce respondentů mého dotazníku pracuje v hlavním městě okresu, tedy v Berouně. Berounských respondentů byla téměř jedna třetina. Na obrázku č. 1 můžeme vidět, že velké zastoupení respondentů je z Komárova, Litně a Hořovic, dále více jak 2 respondenti z jednoho města/vesnice jsou respondenti z Hudlic a Svinařů. Z ostatních obcí okresu vyplnil dotazník pouze jeden respondent. Jedná se například o obec Žebrák, Chyňavu nebo Tmaň.

Obrázek 1: Přehled měst, ve kterých respondenti pracují

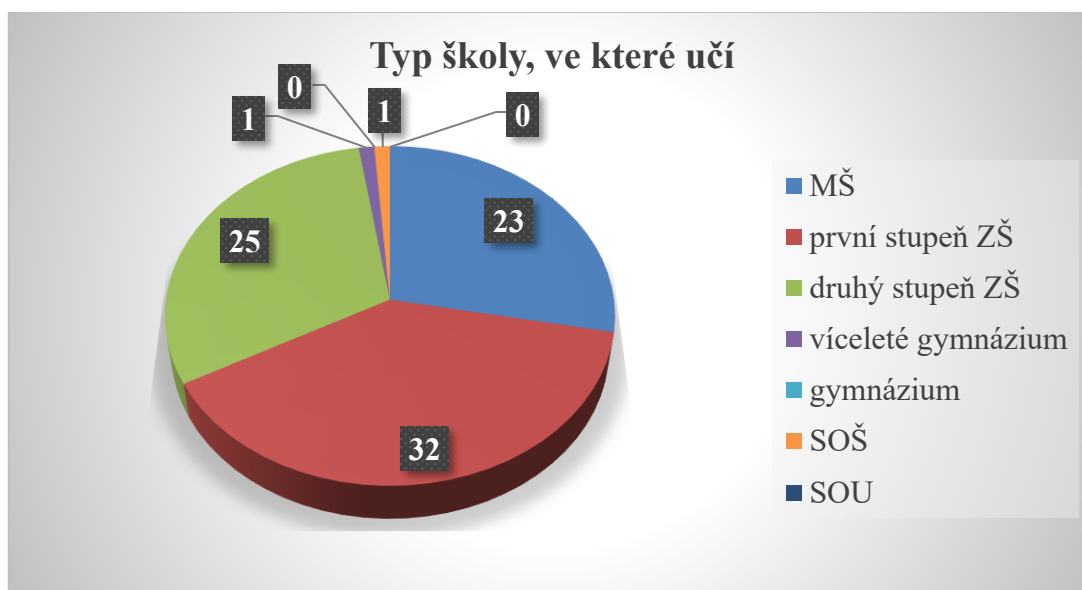
Města, ve kterých respondenti pracují



Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazník byl rozeslán do téměř všech mateřských (38), základních (40) a středních (5) škol v okrese Beroun. Třetí otázka byla zaměřena na druh školy, ve které jsou respondenti zaměstnáni. Nejvíce dotazovaných vyučuje na prvním stupni ZŠ. Velká část respondentů pracuje také na druhém stupni ZŠ a v MŠ. Odpovědi od respondentů ze SŠ, ať máme na mysli střední odborné učiliště (SOU), střední odbornou školu (SOŠ), víceleté gymnázium nebo gymnázium, jsem obdržela pouze dvě. Myslím, že je to škoda, neboť na SŠ vidím velký potenciál v dalším vzdělávání pedagogů v zahraničí. Důsledkem takto nízké návratnosti dotazníků může být, že v okrese Beroun není tolik SŠ jako MŠ a ZŠ. Dokonce mi z jedné nejmenované SŠ pan ředitel odepsal, že dotazníky jako škola odmítají vyplňovat, protože jimi jsou přehlceni. Na obrázku č. 2 je znázorněno kolik respondentů na daných školách učí.

Obrázek 2: Druhy škol



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 4 byla rozdělena na dvě varianty pro učitele ve školách a učitele v MŠ:

- a) jaké předměty respondent vyučuje;
- b) v MŠ, jak staré děti učí.

Nejprve se budu věnovat zjištěním z první části otázky. Téměř polovina dotázaných vyučuje český jazyk a skoro jedna třetina jazyk anglický. Matematika a tělesná výchova jsou předměty, které mají mezi respondenty také silné zastoupení. Hojně byly mezi respondenty také zastoupeny předměty jako hudební výchova, vlastivěda, přírodověda, informatika, prvouka, dějepis, výchova k občanství, pracovní činnosti a výtvarná výchova. Předměty fyzika, základy společenských věd, chemie, zeměpis, umění, mediální výchova, vědecké psaní, ekonomika, účetnictví a ostatní cizí jazyky byly mezi respondenty zastoupeny u jednoho, maximálně u dvou odpovídajících pedagogů.

Jak jsem již zmínila, druhá část otázky se týkala pedagogů z MŠ. Mezi MŠ převládá vyučování v heterogenních skupinách, nejčastěji ve věku 3 - 7 let. Odpověděla tak více než polovina dotázaných. Mezi respondenty byli tři, kteří mají na starost předškoláky. Pouze jeden z respondentů uvedl, že vyučuje děti tříleté a další pouze čtyřleté. Další dva respondenti mají třídu dětí ve věkovém rozmezí 3 - 4 roky a 4 - 5 let.

V České republice panuje takový stereotyp, že ve školách učí spíše starší pedagogové, přičemž mladí lidé o učitelské obory nemají příliš velký zájem. I když se můj vzorek respondentů nedá považovat příliš za reprezentativní, protože respondentů nebylo velké množství, tento stereotyp potvrzuje. Otázkou č. 5 jsem zjistila délku praxe dotazovaných, která je zobrazena na obrázku č. 3. Přes 60 % respondentů odpovědělo, že jejich praxe ve školství je delší než 10 let. Pouze u třech respondentů je pedagogická praxe v řádu 1 – 2 let.

Obrázek 3: Délka praxe



Zdroj: Vlastní zpracování

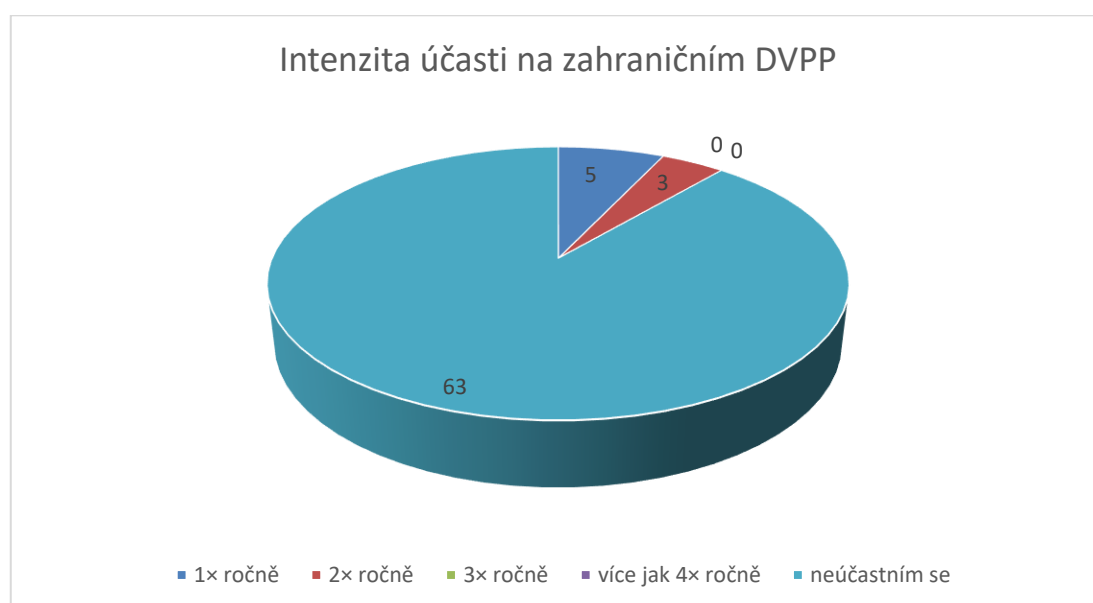
3.2.2 2. část - účast a zájem na zahraničním dalším vzdělávání pedagogických pracovníků

Ve druhé části již respondenti odpovídali na otázky spojené s tématem této bakalářské práce. Zajímala jsem se o jejich zájem/nezájem a případnou účast na DVPP v zahraničí.

Otázka č. 6 se zaměřila na zjištění, zda se respondenti účastní zahraničního DVPP, která jsou v současnosti k dispozici. Z dotazníkového šetření vyplývá, že většina respondentů se zahraničního DVPP v současné době neúčastní. Záporně odpovědělo 84,7 % dotázaných. Je otázkou, zda by v jiném okrese bylo složení odpovědí odlišné.

Již z odpovědí na otázku č. 6 vyplývá odpověď na otázku č. 7, která byla zaměřena na to, v jaké míře se respondent účastní zahraničního DVPP. Z předchozí otázky plyne, že účast na zahraničním DVPP nebude příliš vysoká. Tuto predikci potvrdilo přes 88 % respondentů, kteří odpověděli, že se zahraničního DVPP neúčastní. Pouze 8 pedagogů odpovědělo, že se zahraničního DVPP účastní 1 – 2× ročně. Na obrázku č. 4 vidíme četnost účasti dotázaných na zahraničním DVPP.

Obrázek č. 4: Frekvence účasti



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázkou č. 8 jsem se snažila najít odpověď na otázku, co respondenty motivuje k tomu, že se zahraničního DVPP účastní, nebo naopak z jakého důvodu se respondenti neúčastní a co jim v tom brání. Samozřejmě mimo současnou pandemickou situaci. V případě, že odpovídali lidé, kteří se programů ze zahraniční nabídky účastní, byly nejčastějšími odpověďmi získání nové inspirace a výukových metod. Další z odpovědí bylo poznání nových kolegů a obliba v cestování. Respondentů, kteří se neúčastní bylo značně více, proto byly také odpovědi rozmanitější. Jednou z nejčastějších odpovědí této skupiny bylo, že nemají ponětí o takové nabídce a neví, že programy, které se zabývají zahraničním profesním rozvojem existují. Toto vnímám jako velkou škodu a myslím si, že by to měl být podnět pro organizace zajišťující zahraniční programy, aby se zaměřili na propagaci nabídky. Jedním ze stereotypů v České republice je, že lidé mají rádi „teplo

svého domova“ a když nemusí, nikam nejedí (myšleno převážně z pracovního hlediska). Tento důvod, že nechtějí opouštět domov/rodinu byl v odpovědích také hojně zastoupen. Jazyková bariéra nebo nedostatečná nabídka byly dalšími odpověďmi, které byly relativně hodně u některých respondentů uvedeny. Poslední odpovědí, která byla zastoupena vícekrát, bylo nutné suplování v době případné nepřítomnosti, protože se většinou nejedná o jednodenní záležitosti.

Devátá otázka byla zaměřena na ochotu ředitelů škol, zda by respondentům umožnili vycestovat za účelem získání zahraničních zkušeností v průběhu školního roku. Více než pětina respondentů odpověděla, že by jim tuto možnost ředitel(ka) neumožnil(a). Tuto skutečnost vnímám pro učitele jako demotivující. Proč by pedagogové měli mít třeba snahu se o zahraniční programy zajímat, když vědí, že by se jich nemohli zúčastnit. Možná i z toho důvodu bylo v předchozí otázce velké množství odpovědí, že pedagogům jako důvod brání suplování. Na obrázku č. 5 můžeme vidět, že zbývající čtyři pětiny se rozdělili téměř na polovinu. Pozitivní výsledek je, že alespoň dvě pětiny respondentů mají od ředitelů škol volnou ruku a možnost se zahraničních programů účastnit. Další dvě pětiny neví. Tomu přisuzuji odpovědi z předchozí otázky, kde jsem se od velké části respondentů dozvěděla, že o rozvoj, který by v zahraničí mohli získat, zájem nemají.

Obrázek č. 5: Možnost vycestování v průběhu školního roku



Zdroj: Vlastní zpracování

Na otázku č. 10 odpověděli již někteří respondenti i v předchozích otázkách svou odpovědí. Nicméně cílem bylo zjistit, zda se respondent již zajímal o zahraniční DVPP. Jak můžeme vidět na obrázku č. 6, přes 70 % odpovědí bylo negativních. Považuji však za úspěch, že téměř 30 % respondentů se o zahraniční DVPP přinejmenším zajímalo.

Obrázek č. 6: Zájem o zahraniční DVPP



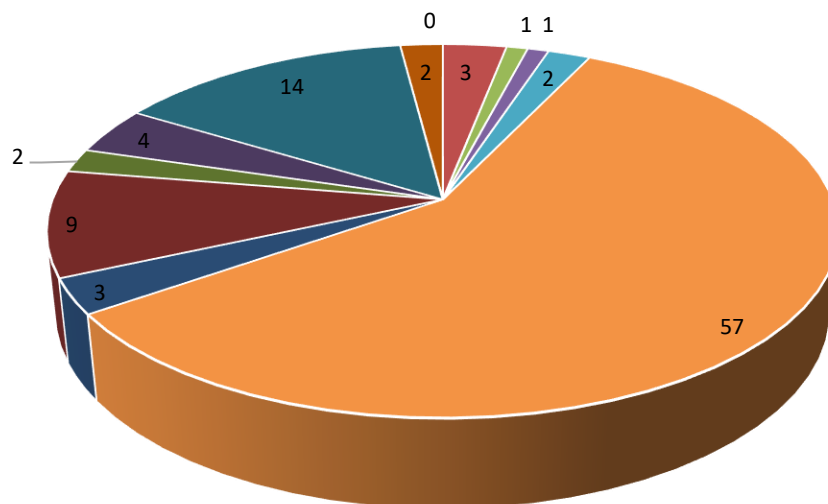
Zdroj: Vlastní zpracování

U otázky č. 11 jsem se snažila zjistit, proč se respondenti o zahraniční nabídku DVPP zajímali nebo naopak nezajímali. Někdo si může myslet, že otázka zní stejně jako otázka č. 8, nicméně není tomu tak. U této otázky odpovídalo více lidí kladně, tudíž odpovědi byly více inspirující a zajímavé. Nejčastější odpovědi bylo získání nových zkušeností, rozšíření obzoru nebo také inspirace pro vyučování. Překvapilo mě, že pouze jeden respondent uvedl jako důvod zlepšení svého anglického jazyka. Jedna paní ředitelka odpověděla, že se zajímala z důvodu, aby se její učitelé měli možnost účastnit. Tuto odpověď vnímám pozitivně a věřím, že by mohla sloužit jako inspirace pro ostatní ředitele škol. Obzvláště když u předchozí otázky, která se týkala umožnění vycestovat do zahraničí za účasti na zahraničním DVPP, bylo hodně odpovědí negativních. Odpovědi na otázku, proč se respondent o zahraniční nabídku nezajímal se téměř shodují s odpověďmi na otázku č. 8. Nedostatek času, jazyková bariéra, nevědomost o takovéto možnosti nebo nemožnost zástupu byly důvody, které k nezájmu vedly.

Vybrala jsem 10 zahraničních programů, které v současné době probíhají nebo probíhali v nedávné minulosti. Otázka č. 12 si kladla za cíl zjistit, jaké programy respondenti znají, případně měli možnost uvést program, který zmíněn nebyl. Celou nabídku, ze které respondenti mohli vybírat, představuje obrázek č. 7. Můj názor, že nejrozšířenější zahraniční program, který pedagogové znají, je ERASMUS +, mi potvrdila odpověď téměř 80 % respondentů. Myslím, že je to z důvodu, že je nejvíce propagován a účastnit se ho mohou nejen pedagogové, ale také studenti. Někteří pedagogové tak mohou tento program znát ne z důvodu, že by se o něj sami zajímali, ale proto, že se o něj zajímají kvůli svým dětem nebo žákům/studentům. Program podpory českého kulturního dědictví v zahraničí (KRAJANÉ, LEKTORŮ) byl jako druhý z mého výběru, který byl znám většímu počtu respondentů. Tento program zná jedna osmina respondentů. Mezinárodní konference k podpoře vícejazyčnosti - Jeden cizí jazyk nestačí znali respondenti čtyři. Vzhledem k tomu, že se jedná o jednodenní akci, čekala bych, že by mohla být informovanost o této možnosti vyšší. Programy Učitelé evropských škol, Zahraniční studijní cesty pro pedagogy GRV, Akademická informační agentura AIA a Projekt TTI (Teacher's training to the inclusion of the children of foreigners) znají 2 - 3 respondenti. O všech těchto programech se více zmiňuji v první části této práce. Téměř 20 % respondentů odpovědělo, že nezná žádný zahraniční program DVPP. Dva respondenti uvedli, že znají i jiný než zmíněný program, a to konkrétně hospitace v zahraničí pod správou Domu zahraniční spolupráce, Česko-německého fondu budoucnosti ve spolupráci s Tandemem a také programy pořádané zahraničními vzdělávacími a muzejními institucemi. Česko-německý fond budoucnosti podporuje projekty mezi těmito dvěma zeměmi, nevnímám to tedy zcela jako program pro získání zahraničních zkušeností, ale jako organizaci, která tomu některými projekty může napomáhat.

Obrázek č. 7: Povědomí o zahraničních programech DVPP

Jaké zahraniční programy respondent zná



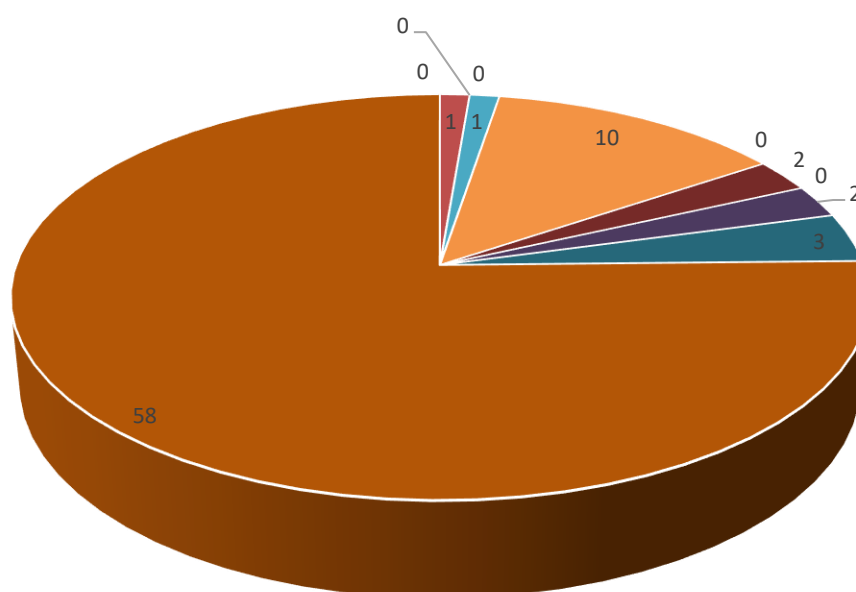
- EPALE (Elektronická platforma pro vzdělávání dospělých v Evropě)
- Projekt TTI (Teacher's training to the inclusion of the children of foreigners)
- ECVET (Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu)
- AKTION ČESKÁ REPUBLIKA – RAKOUSKO (program pro podporu bilaterální spolupráce ve vzdělávání a vědě v terciárním sektoru)
- Akademická informační agentura AIA
- ERASMUS +
- Učitelé evropských škol
- Program podpory českého kulturního dědictví v zahraničí (KRAJANÉ, LEKTORŮ)
- Zahraníční studijní cesty pro pedagogy GRV
- Mezinárodní konference k podpoře vícejazyčnosti - Jeden cizí jazyk nestačí
- Neznám žádnou možnost zahraničního DVPP
- Jiné

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 13 lehce navazuje na již položenou otázku č. 6, kde byli respondenti tázáni, zda se účastní zahraničního programu. Otázka č. 13 se zajímá i o minulost respondentů, kteří zde měli vybrat, kterých z uvedených programů se účastnili, případně mohli uvést program, který není v nabídce. Jak již z předchozích odpovědí plyne a můžeme to vidět i na obrázku č. 8, 80 % odpovědí znělo, že se dotázání neúčastnili žádného programu. Deset z mých respondentů využilo nejznámější program ERASMUS +. Další programy z nabídky příliš využity nebyly. Dva z respondentů se zúčastnilo programů Mezinárodní konference k podpoře vícejazyčnosti - Jeden cizí jazyk nestačí a Program podpory českého kulturního dědictví v zahraničí (KRAJANÉ, LEKTOŘI). Z uvedené nabídky se neúčastnil žádný z dotázaných pěti programů. Tři respondenti uvedli, že se zúčastnili zahraničního DVPP mimo zmíněnou nabídku. Jednalo se o vlastní výběr seminářů, akcí a návštěv vzdělávacích institucí a muzeí, hospitaci v Německu a výjezd ředitelů škol, který organizoval Vzdělávací institut Středočeského kraje. Respondenti byli struční a více své odpovědi neupřesnili.

Obrázek č. 8: Účast na zahraničních programech DVPP

Kterých programů se respondent zúčastnil



- EPALE (Elektronická platforma pro vzdělávání dospělých v Evropě)
- Projekt TTI (Teacher's training to the inclusion of the children of foreigners)
- ECVET (Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu)
- AKTION ČESKÁ REPUBLIKA – RAKOUSKO (program pro podporu bilaterální spolupráce ve vzdělávání a vědě v terciárním sektoru)
- Akademická informační agentura AIA
- ERASMUS +
- Učitelé evropských škol
- Program podpory českého kulturního dědictví v zahraničí (KRAJANÉ, LEKTOŘI)
- Zahraniční studijní cesty pro pedagogy GRV
- Mezinárodní konference k podpoře vícejazyčnosti - Jeden cizí jazyk nestačí
- Jiné
- Žádného

Zdroj: Vlastní zpracování

Záměrem otázky č. 14 bylo zjistit, jaký přínos pro respondenta měla účast na zahraničních programech, případně z jakého důvodu se jich nezúčastnili. Dalo se očekávat, že důvody, proč se respondent zahraničních programů nezúčastnil, budou stejné jako v otázkách č. 8 a 11. Také tomu tak je, protože respondenti zmiňovali důvody jako nedostatek času, nevědomost o této možnosti, jazyková bariéra, zástup za sebe v práci, rodinná situace nebo dokonce i odpověď neví. Je možné, že se respondentovi pouze nechtělo odpovídat, nicméně pokud odpověď doopravdy nevěděl, měl se nad možnostmi zamyslet. Nové důvody, proč se neúčastnili uvedeny nebyly, až na jeden důvod, a to ten, že respondentka nebyla z kandidátů vybrána. Jako přínos byl uveden rozvoj ve vzdělávání, hezká „dovolená“, nenahraditelná životní zkušenost, navázání spolupráce s partnerskými školami, náhled na praxi školy v zahraničí, noví přátelé a jazykový rozvoj.

3.2.3 3. část –zamyšlení se nad vlastním postavením k dané problematice

V závěrečné třetí části dotazníku jsem se snažila respondenty přimět k sebe zamyšlení a odpovědění na otázky, které souvisí se zahraničním DVPP. Ano, šlo o odpovědi do dotazníku, nicméně odpovědi měly ve skrytém významu sloužit i k jejich vlastnímu uvědomění si svého postoje.

Na otázku, jestli respondent ví o činnosti/dovednosti, ve které by se rád zdokonalil na základě zahraničních zkušeností, nicméně k tomu nenašel vhodný program a jaká činnost/dovednost to je, odpovídali respondenti u otázky č. 15. Jednalo se o otevřenou otázku, tudíž byly odpovědi relativně rozmanité. Nejvíce respondentů reagovalo odpovědí, že nemají zájem nebo neví. Těchto respondentů byla dohromady téměř polovina z dotázaných. Necelá čtvrtina by ráda zlepšila své jazykové dovednosti, ať již celkově nebo pouze gramatiku, slovní zásobu nebo případně konverzaci. I přesto, že takových nabídek na zlepšení svých jazykových dovedností je v dnešní době velké množství a dotázaní dokonce tuto skutečnost sami zmínili, přesto tuto odpověď uvedli. Vnímám pozitivně to, že si uvědomují, kde se nachází jejich slabší stránka. Šest dotázaných by rádo získalo nové dovednosti v souvislosti s inkluzí. Dva respondenti by rádi získali zkušenosti od svých zahraničních kolegů v oblasti vzdělávání v mateřských školách. Ostatní odpovědi byly pouze od jednotlivců. Jednalo se například o získání zkušeností a dovedností v eko projektech, lyžování, outdoor pedagogice, distanční výchově, polytechnické výchově, rétorice nebo by se rádi naučili vést děti

k diskusi. Jeden z respondentů konkrétně uvedl, že by měl zájem o intuitivní pedagogiku ve Švédsku. Jestli existuje nějaký program, který by mu tuto problematiku přiblížil, ale nehledal. Další odpověď, že by se respondenti rádi na základě zahraniční zkušenosti zdokonalili v čemkoliv mě překvapila, protože se domnívám, že určitě existují činnosti, kterým se každý věnovat nechce. Na závěr jedna respondentka uvedla, že si přeje zůstat logicky uvažující Českou, která uznává mnoha generacemi ověřené hodnoty.

Cílem otázky č. 16 bylo zjistit, co by respondenty přimělo k většímu zájmu o zahraniční DVPP. Vzhledem k tomu, že i u předchozí otázky bylo hodně odpovědí ve formě nevím nebo nic, nebylo tomu jinak ani u této otázky, protože se znovu jednalo o otázku otevřenou. Pozitivním faktem je, že takto odpovědělo o 11 respondentů méně než u předchozí otázky, respektive o 8 dotázaných méně, protože další tři respondenti odpověděli také, že nic a svou odpověď zdůvodnili věkem. U předchozí otázky bylo více odpovědí roztržitých, kdežto u otázky č. 16 se setkaly odpovědi u více respondentů zároveň. Nejvíce odpovědí bylo, že by je k zájmu o zahraniční DVPP přimělo, kdyby byla větší informovanost o programech, které jsou k dispozici a také kdyby byla nabídka zajímavá. Jedním ze zádrhelů je také jazykové vybavení respondentů. Kdyby jejich jazykové znalosti byly lepší nebo kdyby byly programy v českém jazyce, měli by o ně větší zájem. Více respondentů se také shodlo na tom, že by potřebovali více volného času, lepší finanční dostupnost programů nebo naopak vyšší finanční ohodnocení. Respondenti by také ocenili méně papírování. Dotázané by také přiměl větší zájem o nabídku ze strany vedení školy a zajištění náhrady za sebe v době nepřítomnosti. Jedna odpověď, která mě potěšila byla, že k zájmu o možnosti zahraničního DVPP přispěl vyplňovaný dotazník.

Na závěr byla respondentům položena otázka, zda je něco napadá k zahraničnímu DVPP, co by rádi zmínili. Většina odpovědí byla taková, že je nic nenapadá, že nechtějí nic zmínit. Pár odpovědí bylo ovšem zajímavých a inspirativních. Více respondentů uvedlo, že by uvítali větší informovanost ze strany škol, a že o nabídce zahraničního DVPP vůbec neví nebo o této možnosti ani neslyšeli. Respondenti, kteří se účastnili již některého z programů uvedli, že je zkušenost velmi obohatila, a že poznali zajímavá místa. Dva respondenti se shodli, že je české školství skvělé a nevidí důvod, proč by oni nebo další pedagogové měli Českou republiku ovlivňovat zahraničními vlivy.

4 Vyhodnocení výzkumného šetření

V současné době pandemie COVID-19 se jakékoliv zahraniční aktivity organizují složitě. Doba je nejistá, na každém území se situace vyvíjí jinak. Z tohoto důvodu jsem respondenty na začátku dotazníku požádala, aby jako důvod u některých otázek při vyplňování dotazníku vynechali pandemii, aby byl dotazník i v budoucnosti více objektivní. Pedagogové nyní procházejí jedním z nejtěžších období jejich kariéry, proto chápu, že myšlenky na další vzdělávání nejsou pro většinu prioritní.

Na začátku výzkumu byly stanoveny výzkumné otázky, na které se níže pokusím odpovědět na základě provedeného výzkumného šetření.

1) Jaké programy zahraničního DVPP pedagogové znají? Jakých programů se zúčastnili?

Touto problematikou se zabývaly otázky č. 6, 7, 10, 12 a 13. Respondenti se účastní zahraničního DVPP pouze z 15 % a to v intenzitě 1 - 2× ročně. V minulosti se některého ze zahraničních programů účastnilo 20 % respondentů. Není to příliš mnoho, nicméně je příznivé, že se číslo alespoň trochu zvýšilo. Již z těchto reakcí plyne, že informovanost o programech souvisejících s profesním rozvojem pedagogů v zahraničí nebude příliš velká. Jak jsem předpokládala, nejvíce respondentů (80 %) zná zahraniční program ERASMUS +. Domnívám se, že důvodem je, že tento program není pouze pro pedagogy, ale také pro studenty a má jednoznačně největší reklamu i mezi širokou veřejností. 12 % dotázaných zná Program podpory českého kulturního dědictví v zahraničí (KRAJANÉ, LEKTOŘI), i když procento není příliš vysoké, mezi mými respondenty se jedná o druhý neznámější program. Ostatních 8 programů (viz obrázek č. 7), které měli respondenti v nabídce u otázky č. 12, neznalo ani 10 % dotázaných. Co se týče účasti, tak 14 % respondentů se zúčastnilo již zmíněného ERASMUS +. Ostatní programy nebyly využity nebo je využili maximálně dva z dotázaných. Tato čísla vnímám jako velmi tristní a zaujímám názor, že organizace, které zahraniční programy zajišťují by se měly více věnovat marketingu. Ředitelé škol by také mohli pro své pedagogy zajistit přehled nabídek zahraničních DVPP.

2) Jaká je motivace pedagogů pro účast na zahraničním DVPP, případně proč je zahraniční DVPP nezajímá?

Otázky č. 8, 9, 11 a 14 byly položeny, abych zjistila, jaká je motivace pro účast na zahraničním DVPP, a naopak také jaké jsou důvody, které vedou k jejich nezájmu. Důležitý postoj v této otázce zaujímají ředitelé škol jakožto nadřízení pedagogů, kteří se na účasti pedagogů na zahraničním DVPP mohou podílet svým postojem. Je podstatné, zda mají respondenti ze strany ředitelů škol možnost vycestovat v průběhu školního roku za účelem získání profesního zahraničního rozvoje. 40 % respondentů má ve svém nadřízeném podporu a má možnost vycestovat za získáním zahraničních zkušeností. Znepokojující údaj je, že 41 % respondentů nemá tušení, zda by jim tuto možnost ředitel školy umožnil a 18 % respondentů ví, že možnost vycestovat nemají. Tento přístup není příliš pozitivní vůči postoji v této problematice. Většina respondentů není příliš motivovaná k tomu, aby se o zahraniční DVPP zajímali. Jako důvod uváděli, že o této možnosti vůbec nevěděli, čemuž napovídají i odpovědi u předchozí otázky. Respondenty rovněž trápí nedostatek času a jazyková bariéra. Jedním z důvodů je také to, že respondenti nemají ve všech případech zajištěný zástup v případě nepřítomnosti. Někteří nechtějí opouštět své rodiny, a proto nemají o zahraniční DVPP zájem. Naopak respondenti, kteří se zajímají nebo dokonce i účastní programů zajišťujících získání zahraničního profesního rozvoje, jsou motivováni získáním nových zkušeností, navázáním nových vztahů nebo také spoluprací se zahraniční školou. Také inspirace a poznání nového místa byl důvod, který někteří respondenti uvedli. Překvapilo mě, že pouze jeden respondent uvedl, že přínosem je zlepšení si cizího jazyka.

3) Co by pedagogy přimělo k většímu zájmu o zahraniční programy?

Abych mohla zjistit odpověď na poslední výzkumnou otázku, položila jsem otázky č. 15 a 16. Cílem bylo zjistit, co by respondenty nabádalo k tomu, aby začali mít větší zájem o zahraniční DVPP. Cílem bylo zjistit, zda existuje činnost/dovednost, kterou by si respondenti přáli zlepšit v rámci zahraničního DVPP. Proto jsem je požádala, aby se nad tímto zamysleli. Ne všichni podpořili mou myšlenku zamyslení se a takřka většina dotázaných odpověděla, že neví nebo

by nechtěli zlepšit nic. Čtvrtina dotázaných by ráda zlepšila své jazykové dovednosti. Někteří dokonce svou odpověď i specifikovali a rádi by zlepšili konverzaci, slovní zásobu nebo gramatiku. Více respondentů by své dovednosti zlepšili v souvislosti s inkluzí. Dva respondenti z mateřské školy by rádi zdokonalili a získali nové zkušenosti od svých kolegů v zahraničí z mateřských škol. Dále respondenti uvedli, že by se rádi zlepšili nebo získali nové zkušenosti například v lyžování, rétorice, polytechnické výchově nebo distanční výchově. Jako zajímavá mi přišla dovednost naučit se vést děti k diskusi. V této odpovědi vidím velký potenciál, protože diskuse je důležitá součást života. Další otázkou jsem se respondentů napřímo zeptala na nástroj, který by je přiměl k většímu zájmu o účast na zahraničním DVPP. Jak jsem si již v předchozích otevřených otázkách potvrdila, velká část dotázaných odpověděla, že by je k většímu zájmu nepřimělo nic nebo nemají tušení, jaký nástroj by je k většímu zájmu o zahraniční DVPP přiměl. Těchto respondentů bylo však o trochu méně než v předchozí otázce. Je tedy vidět, že pedagogové alespoň tuší, jaké překážky jim stojí v cestě za účastí zahraničního DVPP. Z celého dotazníku jednoznačně vyplývá, že je nízké povědomí mezi respondenty o existenci zahraničního DVPP (tento důvod uvedli i někteří respondenti). Dotázaní by o účast měli větší zájem, pokud by účast byla méně finančně náročná a měli by za sebe zajištěno suplování v době nepřítomnosti. Naopak některé respondenty brzdí nízké finanční ohodnocení. Vysoká administrativa je také důvodem, který vede k nezájmu. Jedním z důvodů jsou také špatné jazykové dovednosti respondentů, protože v zahraničí potřebují i jazyk jiný než český.

Vzhledem k tomu, že značné množství respondentů uvedlo, že na zahraniční DVPP nemá čas nebo za sebe nemá zástup v době své nepřítomnosti, ráda bych oponovala realitou, že další vzdělávání je pro pedagogy zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících povinné a dle § 24 odstavce 7 mají nárok na 12 pracovních dní volna, aby se mohli programů účastnit. Některé zahraniční programy jsou realizovány v délce 1 – 2 týdnů, tudíž argument, že mají nedostatek času nebo nemají zajištěno suplování mi nepřijde příliš relevantní. Dokonce jsme výše v teoretické části mohli vidět, že se konají například i konference, které jsou jednodenní.

5 Závěr

Je velmi důležité, aby se pedagogičtí pracovníci dále profesně rozvíjeli a získávali nové zkušenosti, které aplikují ve své pedagogické činnosti a předávají dále. Důležité také je, aby zůstali o krok napřed před dětmi, žáky a studenty, které vyučují. Dnešní svět je velmi rychlý, a především co se týče informačních a komunikačních technologií, můžeme vidět, že někteří učitelé mají menší znalosti než jejich svěřenci. Nové zkušenosti mohou pedagogové zajisté získávat v naší republice, nicméně zajímavou příležitostí a pro mnoho pedagogů také velmi inspirativní je získání nových dovedností, zkušeností a vztahů v zahraničí. Kdo je pedagogický pracovník, jaký je přínos profesního rozvoje a význam a cíle dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků jsme se dozvěděli v první kapitole.

Pro pedagogy je další vzdělávání ze zákona o pedagogických pracovnících povinné. Z tohoto důvodu vnímám, že využití některého ze zahraničních programů je pro pedagogy ideální příležitostí. Programy jsou zaštiťovány českými organizacemi, což může mít pro některé rozhodující stanovisko, protože mají jisté zázemí. Vybrané konkrétní programy vč. zajišťujících institucích byly popsány ve druhé kapitole.

Cílem této práce bylo zjistit, zda pedagogičtí pracovníci využívají nabídky zahraničních programů DVPP. Také bylo důležité zjistit, co je k takovému rozhodnutí motivuje nebo naopak, proč se o svůj profesní rozvoj v zahraničí nezajímají. Informace o účasti/neúčasti na zahraničním DVPP jsem zjišťovala ve výzkumné části, konkrétně ve třetí kapitole. K zjištění byla využita metoda dotazníkového šetření. Nepříliš pozitivním zjištěním je, že se zahraničního DVPP účastní pouze 15 % z dotázaných. O něco lepší číslo je v zájmu o zahraniční DVPP, zajímá se 30 % dotázaných. Nejčastějšími důvody pro nezájem o zahraniční DVPP jsou nedostatek času, špatná nebo dokonce žádná informovanost, chybějící zástup v době nepřítomnosti. Motivací je naopak rozšíření obzorů, nové metody pro vyučování, zlepšení jazyka nebo obecně získání nových zkušeností.

Překážkami, které obecně vedou k neúčasti na profesním rozvoji se zabývalo také šetření TALIS 2018. Zajímavé je, že když porovnáme odpovědi, příliš se neliší. Jako nejčastějšími důvody, které brání účasti, byly uvedeny: *„kolize s pracovním rozvrhem, nedostatek času kvůli rodinným povinnostem, nedostatek motivace a finanční náročnost profesního vzdělávání“* (TALIS 2018, s. 56).

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030 + na krátkodobé zastupování při účasti pedagogů na DVPP myslí a má v plánu poskytnout finanční nástroje (Fryč et al., 2020, s. 54).

Na závěr musím dodat, že v průběhu rozesílání dotazníku do škol mi přišla e-mailová odpověď od paní ředitelky z nejmenované mateřské školy, která se dotazovala na možnosti pro pedagogy z mateřských škol a prosila zároveň o zaslání odkazu. Velmi mě překvapilo, že ani někteří ředitelé nemají povědomí, že v dnešní době jsou takové možnosti. Také mě udivilo, že se nezdráhala mě kontaktovat se svým dotazem. Vnímám to jako správný ředitelský krok, protože jím může přispět k profesnímu rozvoji svého týmu. I respondenti se v dotazníku u poslední otázky, kde měli uvést svou myšlenku, pokud je něco napadá, dotazovali na získání odkazů na zahraniční možnosti DVPP. Dále cítím povinnost uvést, že jsem se v některých organizacích zajišťujících zahraniční programy snažila získat informace, které nejsou veřejně dostupné prostřednictvím e-mailu. Bohužel jsem nebyla úspěšná a neveřejné informace mi sděleny nebyly. Nicméně dostala jsem žádost o zaslání mé bakalářské práce. Věřím tedy, že provedený výzkum bude dále využit k tomu, aby se zahraniční DVPP více rozšířilo mezi pedagogické pracovníky. Doufám, že vyplnění dotazníků přiměje alespoň některé z pedagogů k projevení zájmů o účast a ředitelé nabídky zahraničních DVPP projdou a případně je nabídnou svým podřízeným. Také pevně doufám, že by tato bakalářská práce mohla ukázat, že zahraniční programy DVPP nejsou příliš známé a organizace, které se této problematice věnují, by mohly věnovat více nástrojů marketingu.

Seznam použitých informačních zdrojů

About school policy | Education and Training. *European Commission* | *Choose your language* | *Choisir une langue* | *Wählen Sie eine Sprache?*, Copyright [© 2021], [online]. [cit. 13.01.2021]. Dostupné

z: https://ec.europa.eu/education/policies/school/about-school-policy_cs

BARTÁK, Jan, 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. ISBN 978-80-87197-12-7

BARTOŇKOVÁ, Hana, 2010. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2914-5.

BOUDOVÁ, Mgr. Simona, PhDr. Vít ŠTĀSTNÝ, PH.D. a PhDr. Josef BASL, PH.D., 2019. *Mezinárodní šetření TALIS 2018: Národní zpráva* [online]. Praha: Česká školní inspekce [cit. 2020-11-17]. Dostupné z:

https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Mezin%a1rodn%a1ad%20%a1et%a1en%a1ad/Narodni-zprava-z-setreni-TALIS-2018_web.pdf

Dokumenty o dalším vzdělávání a celoživotním učení, MŠMT ČR?, Copyright ©2013. *MŠMT ČR* [online]. [cit. 17.11.2020]. Dostupné

z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni-1>

Dům zahraniční spolupráce | Dům zahraniční spolupráce. *Homepage* | *Dům zahraniční spolupráce?*, Copyright © 2021, [online]. Dům zahraniční spolupráce [cit. 12.01.2021].

Dostupné z: <https://www.dzs.cz/o-dzs>

EFFeCT project?, [© 2021], *EFFeCT* [online], [cit. 12.01.2021]. Dostupné

z: <http://effect.tka.hu/effect-project>

FORSYTH, Patrick a Jitka NOVOTNÁ, 2009. *Jak motivovat svůj tým*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2128-6.

FRYČ, Jindřich, Zuzana MATUŠKOVÁ, Pavla KATZOVÁ, et al., 2020. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-87601-47-1.

GAVORA, Peter, Vladimír JÚVA a Vendula HLAVATÁ, 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Druhé. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-185-0.

KAŠPAROVÁ, Vendula, Simona BOUDOVÁ, Martina ŠEVCŮ a Petr SOUKUP, 2014. *Národní zpráva šetření TALIS 2013* [online]. Praha: Česká školní inspekce [cit. 2021-01-10]. Dostupné z:

https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Mezin%a1rodn%ad%20%a1et%5%99en%ad/TALIS_2013_narodni_zprava.pdf

KOHNNOVÁ, Jana, 2004. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Praha: Univerzita Karlova v Praze - Pedagogická fakulta. ISBN 80-7290-148-6.

KOHNNOVÁ, Jana a KOLEKTIV, 2012. *Profesní rozvoj učitelů a cíle školního vzdělávání*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7290-625-3.

KOLÁŘ, Zdeněk, 2012. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3710-2.

KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-288-8.

LAZAROVÁ, Bohumíra a KOL, 2006. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. Brno: Paido. ISBN 80-7315-114-6

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČESKÉ REPUBLIKY, 2020. *Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávání v České republice v roce 2019: Vzdělávání v roce 2019 v datech?*, [online]. Praha: MŠMT [cit. 2020-11-24]. ISBN 978-80-87601-45-7. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyrocnizpravy-o-stavu-a-rozvoji-vzdelavani-v-ceske-1>

Motivace, motivování a motivační teorie - ManagementMania.com?, Copyright © 2011, [online]. [cit. 08.01.2021]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/motivace-a-motivovani>

MUŽÍK, Jaroslav, 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-738-4.

O nás. *NPI ČR – Národní pedagogický institut České republiky?*, Copyright © 2020, [online]. NPI ČR [cit. 12.01.2021]. Dostupné z: <https://www.npi.cz/o-nas>

PÁNA, Lubomír a Miroslav SOMR, 2007. *Metodologie a metody výzkumu*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií. ISBN 978-80-86708-52-2.

PLAMÍNEK, Jiří, 2010. *Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3235-0.

PLAMÍNEK, Jiří, 2014. *Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Druhé. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4806-1.

PLAMÍNEK, Jiří, 2015. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Třetí. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5515-1.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2012. *Andragogický slovník*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3960-1.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ, 2013. *Pedagogický slovník*. Sedmé. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0403-9.

SMEKALOVÁ, Monika a Petr CHALUŠ, 2020. Prohlubování dovedností dospělých – Upskilling Pathways. *MOZAIKA*. Praha: Dům zahraniční spolupráce, **2020**(4.), 4-5.

SPIPKOVÁ, Vladimíra, Anna TOMKOVÁ a KOLEKTIV, 2010. *Kvalita učitele a profesní standard*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7290-496-9.

ŠEĐOVÁ, Klára, Roman ŠVARČÍČEK, Martin SEDLÁČEK a Zuzana ŠALAMOUNOVÁ, 2016. *Jak se učitelé učí: Cestou profesního rozvoje k dialogickému vyučování*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8462-9.

Tandem - o nás?, [© 2021], Tandem, [online]. [cit. 2021-01-12]. Dostupné z: <http://www.tandem-org.cz/tandem>

VÁCLAVKOVÁ, M., 2014 Analýza systému dalšího vzdělávání učitelů středních škol v České republice. In: VETEŠKA, Jaroslav (ed.). *Celoživotní učení pro všechny - výzva 21. století: Lifelong learning for all - challenge of 21st century*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-047-1.

VETEŠKA, Jaroslav, 2010. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1770-8.

VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ et al., 2011. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-012-9.

Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků v platném znění.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, v platném znění.

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

Tabulka 2: Seznam použitých zdrojů – internetové zdroje zahraničních možností DVPP

Organizace	Program	Dostupné z:	Citováno dne
Dům zahraniční spolupráce	Akademická informační agentura	https://www.dzs.cz/program/akademicka-informacni-agentura/vyjezdy-pobyty#ucitele-nemeckeho-jazyka-na-zs-ss-sou-vos	27.12.2020
Dům zahraniční spolupráce	AKTION Česká republika – Rakousko	https://www.dzs.cz/program/aktion-ceska-republika-rakousko/vyjezdy-pobyty#akademicti-pracovnici-verejnych-vs	27.12.2020
Dům zahraniční spolupráce	Erasmus+	https://www.dzs.cz/program/erasmus/vyjezdy-pobyty#zamestnanci-zs-ms-ss	27.12.2020

Dům zahraniční spolupráce	Fondy EHP	https://www.dzs.cz/program/fondy-ehp/vyjezdy-pobyty	27.12.2020
Dům zahraniční spolupráce	Učitelé evropských škol	https://www.dzs.cz/program/ucitele-evropskych-skol/vyjezdy-pobyty	01.01.2021
Dům zahraniční spolupráce	Program podpory českého kulturního dědictví v zahraničí	https://www.dzs.cz/program/program-podpory-ceskeho-kulturniho-dedictvi-v-zahranici	01.01.2021
Evropská komise	EPALE	https://epale.ec.europa.eu/cs/about	01.01.2021
Národní institut pro další vzdělávání České republiky	Erasmus+ Teacher's training to the inclusion of the children of foreigners	https://cizinci.npi.cz/mezinarodni-projekt-nidv/o-projektu/	03.01.2021
Národní institut pro další vzdělávání České republiky	VIII. mezinárodní konference k podpoře vícejazyčnosti - Jeden cizí jazyk nestačí	https://www.nidv.cz/konference-a-udalosti/conferences/2019/viii-mezinarodni-konference-k-podpore-vicejazycnosti	01.01.2021

Národní pedagogický institut České republiky	Zahraníční studijní cesty pro pedagogy GRV	https://grv.npi.cz/zahranicni-studijni-cesty-pro-pedagogy-grv/	01.01.202 1
Národní ústav pro vzdělávání	ECVET	http://www.nuv.cz/projekty/ecvet/co-je-ecvet	03.01.202 1
Národní ústav pro vzdělávání	Podpora KAP - Inspirace pro stáže učitelů	http://www.nuv.cz/p-kap/inspirace-pro-staze-ucitelu	06.01.202 1
Tandem	Projekt Přepni (se) na historii	http://www.tandem-org.cz/prepni-se-na-historii	12.01.202 1
Tandem	Učit se navzájem	http://www.tandem-org.cz/hospitace	12.01.202 1
Tandem	Výměna pedagogů	http://www.tandem-org.cz/vymena-pedagogu	10.01.202 1

Zdroj: vlastní zpracování

Seznam příloh

Příloha 1 – Vzor dotazníku

Získávání zahraničních zkušeností formou DVPP

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku. Data budou použita do výzkumné části bakalářské práce.

1) Vyberte, prosím, své pohlaví

- muž
- žena

2) Napište, prosím, město, ve kterém pracujete

3) Vyberte, prosím, školu, na které vyučujete

- MŠ
- první stupeň ZŠ
- druhý stupeň ZŠ
- víceleté gymnázium
- gymnázium
- SOŠ
- SOU

4) Jaké předměty vyučujete?

5) Jak dlouhá je Vaše praxe ve školství?

- 1-2 roky
- 3-5 let
- 5-10 let
- více než 10 let

6) Účastníte se DVPP ze zahraniční nabídky, která je v dnešní době k dispozici?

- ano

- ne

7) Jak často se zahraničního DVPP účastníte?

- 1x ročně
- 2x ročně
- 3x ročně
- více jak 4x ročně
- neúčastním se

8) V případě, že ano, co Vás k tomu motivuje a naopak, když ne, co Vám v tom brání (kromě současné epidemiologické situace)?

9) Umožnil(a) by Vám ředitel(ka) Vaší školy vycestovat během školního roku za získáním zahraničních zkušeností?

- ano
- ne
- nevím

10) Zajímal(a) jste se o zahraniční DVPP?

- ano
- ne

11) V případě, že jste odpověděl(a) ano, co Vás k tomu vedlo, v případě, že Vaše odpověď byla ne, proč tomu tak bylo?

12) Jaké programy z následující nabídky zahraničního DVPP znáte?

- EPALE (Elektronická platforma pro vzdělávání dospělých v Evropě)
- Projekt TTI (Teacher's training to the inclusion of the children of foreigners)
- ECVET (Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu)
- AKTION ČESKÁ REPUBLIKA – RAKOUSKO (program pro podporu bilaterální spolupráce ve vzdělávání a vědě v terciárním sektoru)
- Akademická informační agentura AIA
- ERASMUS +

- Učitelé evropských škol
- Program podpory českého kulturního dědictví v zahraničí (KRAJANÉ, LEKTOŘI)
- Zahraniční studijní cesty pro pedagogy GRV
- Mezinárodní konference k podpoře vícejazyčnosti - Jeden cizí jazyk nestačí
- Neznám žádnou možnost zahraničního DVPP
- Jiné? Které?

13) Jakých programů z následující nabídky zahraničního DVPP jste byl(a) účastníkem?

- EPALE (Elektronická platforma pro vzdělávání dospělých v Evropě)
- Projekt TTI (Teacher's training to the inclusion of the children of foreigners)
- ECVET (Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu)
- AKTION ČESKÁ REPUBLIKA – RAKOUSKO (program pro podporu bilaterální spolupráce ve vzdělávání a vědě v terciárním sektoru)
- Akademická informační agentura AIA
- ERASMUS +
- Učitelé evropských škol
- Program podpory českého kulturního dědictví v zahraničí (KRAJANÉ, LEKTOŘI)
- Zahraniční studijní cesty pro pedagogy GRV
- Mezinárodní konference k podpoře vícejazyčnosti - Jeden cizí jazyk nestačí
- Neznám žádnou možnost zahraničního DVPP
- Jiné? Které?

14) V případě, že jste se účastnil(a), co Vám to přineslo? Jestliže ne, z jakého důvodu jste se neúčastnil(a)?

- 15) Existuje činnost/dovednost, ve které byste se rád(a) zdokonalil(a) na základě zahraničních zkušeností, nicméně jste k tomu nenašel(a) vhodný kurz/přednášku v možnostech DVPP? O jakou činnost/dovednost se jedná?**
- 16) Co by Vás přimělo k většímu zájmu o zahraniční DVPP?**
- 17) Napadá Vás něco, co jsem nezmínila a rád(a) byste dodal(a) k zahraničnímu DVPP?**

Seznam obrázků a tabulek

Obrázek 1: Přehled měst, ve kterých respondenti pracují	32
Obrázek 2: Druhy škol	34
Obrázek 3: Délka praxe	35
Obrázek č. 4: Frekvence účasti	36
Obrázek č. 5: Možnost vycestování v průběhu školního roku	37
Obrázek č. 6: Zájem o zahraniční DVPP	38
Obrázek č. 7: Povědomí o zahraničních programech DVPP	39
Obrázek č. 8: Účast na zahraničních programech DVPP	41
 Tabulky:	
Tabulka 1: Použité zdroje	21
Tabulka 2: Seznam použitých zdrojů – internetové zdroje zahraničního DVPP	53