

UNIVERZITA KARLOVA

Pedagogická fakulta

Centrum školského managementu

**DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH
PRACOVNÍKŮ ODBORNÝCH UČILIŠŤ**

Závěrečná bakalářská práce

Autor:	Ing. Jindřiška Janská
Obor:	Školský management
Forma studia:	Kombinované
Vedoucí práce:	Mgr. Bc. Václav Havelka
Datum odevzdání práce:	7. 4. 2009

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou závěrečnou bakalářskou práci vypracovala sama za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

.....

Resumé:

Závěrečná práce se zabývá oblastí dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a její stručnou charakteristiku. Teoretická část práce byla pojata jako stručný pohled do celé problematiky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Podrobněji se zabývá cíli a funkcemi systému DVPP a prostředím, ve kterém se realizuje. Druhá část práce je tvořena empirickým výzkumem. Dotazník byl podroben detailní analýze u všech otázek. Výsledky byly zpracovány do podoby absolutních četností a nakonec doplněny výpočtem relativních četností. Na podkladě získaných materiálů jsme vypracovali vyhodnocení a rozbor výsledků. V závěru práce sumarizujeme všechny získané poznatky teoretické i praktické a hodnotíme splnění cílů.

Summary:

Final thesis deals with the further education of vocational school teachers and training supervisors and its brief characteristics. The theoretical part of the work was conceived as a brief insight into the whole issue of further education of teaching staff. Detail deals with the objectives and functions of the system DVPP and the environment in which they are implemented. The second part of the work consists of empirical research. The questionnaire was subjected to detailed analysis of all issues. The results were processed into absolute frequencies and finally supplemented with the calculation of relative frequencies. On the basis of obtained materials we have developed an evaluation and analysis of the results. In conclusion, the work summarizes all the lessons learned both theoretical and practical, and evaluate the achievement of the objectives

Klíčová slova:

Pedagogický pracovník, druhy vzdělávání, kvalifikační, normativní a průběžné vzdělávání, instituce, kurzy, vzdělávací nabídka, další vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditace, zákon o pedagogických pracovnících, motivace, systém.

Poděkování

Děkuji **Mgr. Bc. Václavu Havelkovi** za odborné vedení a rady při zpracování diplomové práce.

V Plzni 31. 3. 2009

.....
Jindřiška Janská

Obsah

1	Úvod.....	6
1.1	Cíl práce.....	7
2	Další vzdělávání pedagogických pracovníků	8
2.1	Vzdělávání	8
2.2	Funkce DVPP.....	9
2.3	Druhy vzdělávání	9
2.4	Vymezení pojmů	10
2.4.1	Pedagogický pracovník.....	10
2.4.2	Instituce.....	11
2.4.3	Kurz	11
2.4.4	Vzdělávací nabídka.....	12
2.5	Zaměření kurzů v Plzeňském kraji.....	12
2.6	Akreditace	14
2.7	Vzdělávání pracovníků přímo ve škole	14
2.8	Cíle dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků	15
3	Motivace pro pedagogické pracovníky	17
4	Motivace zaměstnavatele.....	19
5	Hodnocení DVPP	20
6	Empirická část.....	21
6.1	Metodologie výzkumu	21
6.1.1	Cíl šetření:	21
6.1.2	Formulace problémů:	21
6.1.3	Stanovení hypotéz.....	21
6.1.4	Použité metody výzkumu	22
6.1.5	Popis zkoumaného vzorku	23
6.2	Shrnutí výsledků výzkumu	41
7	Závěr.....	43
8	Seznam použité literatury	45
9	Příloha	45

1 Úvod

Vyvíjející se společnost a její nároky představují pro dospělého člověka nezbytnost rozvíjení svých znalostí a schopností dalším vzděláváním. Celoživotní vzdělávání umožňuje člověku, aby v kterémkoli okamžiku své životní cesty vstoupil do vzdělávacího procesu a odstraňoval ve svém vzdělání pocíťované mezery. Jde nejen o významný prostředek společenského pokroku, ale také o rozvoj životních kvalit jednotlivce.

Poskytovatelé celoživotního vzdělávání jsou různorodé instituce. Patří mezi ně vysoké školy, vyšší odborné školy, střední školy, soukromé instituce a neziskové organizace. Stejně jako objekt je různorodý, jsou i předměty celoživotního vzdělávání různorodé. V dnešní době si můžou zájemci vybírat z bohaté nabídky z mnoha oblastí lidských činností např. jazykové vzdělání, vzdělání v oblasti informačních technologiích, osobnostního rozvoje a jiných specializovaných činností a dovedností. Forma celoživotního vzdělávání je zastoupena kurzy, cykly přednášek, semináři apod. Subjekty celoživotního vzdělávání jsou dospělí lidé, zlepšující si své znalosti, dovednosti a vědomosti z různých důvodů např. zvyšování kvalifikace, zlepšení jazykových dovedností, rekvalifikace kvůli změně zaměstnání a nebo obyčejná touha po vědění. Vzdělávání dospělých se stává nutností právě vzhledem ke stále novým požadavkům společenského a profesního života.

K realizaci změn a rozvoje ve školství je potřeba kvalitně vzdělaných pedagogických pracovníků. Vyrůstají nároky na jejich osobní i odborné kvality, zvyšují se i jejich povinnosti a osobní odpovědnost. Teoreticky všichni uznávají, že se učitel bez soustavného vzdělávání neobejde. Praktické zkušenosti jsou ale úplně jiné. Jsou učitelé, kteří jsou přesvědčeni, že do důchodu vystačí s tím, co se kdysi naučili. Další se snaží sehnat si kurzy, které by jim byly ku prospěchu, ale výsledkem zůstalo zklamání. Mají špatnou zkušenost a o významu vzdělávání se už nenechají přesvědčit. Poslední skupinu tvoří ti šťastní, kteří dostanou kvalitní vzdělávání. Školská reforma se opírá o učitele s rozhledem. O ty, kteří jsou ochotni a schopni prohlubovat si znalosti, zajímat se o netradiční metody, dovídat se nové věci. Doopravdy, ne odřádkováním požadovaného počtu hodin studia. Problémem je orientovat se ve vzdělávací nabídce. Více peněz z evropských fondů dokáže přesvědčit i ty, kteří znají školství pouze z doby, kdy sedávali v lavicích, že právě oni jsou předurčení vzdělávat pedagogy. Naučená a přednesená skripta ale neudělají z nikoho odborníka.

Pro svou bakalářskou práci jsem si v rámci svého tříletého bakalářského studia na Pedagogické fakultě Karlovy univerzity v Praze, obor školský management, zvolila téma

„Další vzdělávání pedagogických pracovníků odborných učilišť“.

Předkládaná práce je rozdělena na dvě hlavní části. První část, kapitola 1 až kapitola 5, představuje teoretickou část vycházející z odborné literatury, část druhá obsahuje empirický výzkum a vyhodnocení vlastního sestaveného dotazníku.

Předmětem teoretické části této bakalářské práce je charakterizovat problematiku dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků z odborného hlediska. Zaměřujeme se na oblast terminologie a na motivaci učitelů, ale i zaměstnavatele. Podrobněji se budeme zabývat cíli a funkcemi systému dalšího vzdělávání a prostředím, ve kterém se realizuje.

Druhá část práce je tvořena empirickým výzkumem, ve kterém se snažíme prostřednictvím výzkumných technik – dotazníku - určených pro učitele odborných učilišť, o detailní analýzu provedenou u všech otázek. V závěru své bakalářské práce sumarizujeme všechny získané poznatky teoretické i praktické a hodnotíme splnění cílů uvedených v této bakalářské práci.

1.1 Cíl práce

Jedním ze základních předpokladů dobrého výkonu v jakékoliv profesi je další vzdělávání. Pedagogičtí pracovníci by si měli prohlubovat znalosti a dovednosti získané v předcházejícím studiu a průběžně se seznamovat s novými trendy a poznatky ve svém oboru, v pedagogice i psychologii.

Cílem bakalářské práce je zjistit možnosti dalšího vzdělávání pro pedagogické pracovníky a současný přístup pedagogických pracovníků ke svému dalšímu vzdělávání a jaké mají možnosti, ale i s jakými překážkami musí počítat.

V nejbližších letech bude z evropských fondů investováno do dalšího vzdělávání velké množství finančních prostředků. Jejich využití bude smysluplné a efektivní, když bude další vzdělávání odpovídat především poptávce pedagogických pracovníků, ale nejen obsahem, časovým a finančním hlediskem, ale především kvalitou.

2 Další vzdělávání pedagogických pracovníků

2.1 Vzdělávání

Vzdělávání je cílevědomý proces, který je řízený a podporovaný společností prostřednictvím vzdělávajících osob a je většinou realizován ve specializovaných institucích. Vzdělávání vnímáme jako proces a vzdělání je výsledkem tohoto procesu (10)

V současné době jsou názory lidí na vzdělání velmi rozdílné. Někdo považuje vzdělávání a výchovu za prostředek, kdy s jeho pomocí je možné vštěpovat znalosti dovednosti, hodnoty a přesvědčení. Jiní pohlížejí na vzdělávání jako na prostředek, který poskytuje profesionální dovednosti nebo pomáhá zaktivizovat již existující schopnosti.

Vzdělání je výsledkem kognitivních, sociálně afektivních a psychomotorických procesů učení, které je řízeno určitými cíli a zajišťováno speciálními prostředky. V institucionalizovaném pojetí je vzdělání chápáno jako úroveň dosaženého formálního vzdělání, tj. vzdělání dosaženého ve vzdělávacích institucích (20).

Pokud se zaměříme na pojem další vzdělávání pedagogických pracovníků, zjistíme, že k němu přistupují různí autoři různým způsobem. Může se definovat s ohledem na obsah, formu nebo typ instituce, která další vzdělávání poskytuje a je srovnáván s dalším pojmem a tím je profesní rozvoj. Další vzdělávání je tedy chápáno jako jedna ze součástí profesního rozvoje. Složkami profesního rozvoje jsou samostudium, rozvoj poznatků prostřednictvím praxe a další vzdělávání (4).

Další vzdělávání pedagogických pracovníků je systematický proces, který poskytuje záruku odborné kvalifikace pedagogických pracovníků, od jejich nástupu do praxe po celou dobu jeho trvání. Pedagogický pracovník má tedy nejen možnost účastnit se dalšího vzdělávání, ale dokonce dle Zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, má povinnost po dobu výkonu své pedagogické činnosti účastnit se dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje, zvyšuje a doplňuje kvalifikaci (21).

Vyhláška 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, platná od září 2005, rozšiřuje druhy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků o tzv. průběžné vzdělávání (19).

2.2 Funkce DVPP

O významu dalšího vzdělávání v profesním rozvoji pedagogických pracovníků nelze pochybovat. Záměrem je zachování a zlepšování kvality další práce. Rozdělujeme ji na dvě základní formy, standardizační a rozvojovou. Standardizační je forma, která pomáhá udržovat stávající školský systém, úroveň vzdělávání, zdokonalování znalostí, schopností a dovedností pedagogických pracovníků. Druhá forma je rozvojová a má za úkol seznamovat pedagogické pracovníky se změnami a rozvojem ve školství a tyto změny uplatnit v praxi.

2.3 Druhy vzdělávání

Druhy vzdělávání členíme do tří skupin – kvalifikační, normativní a průběžné vzdělávání.

První skupinu tvoří kvalifikační vzdělávání, které vede k získání další kvalifikace v rámci profese, případně k doplnění vzdělání nebo jeho rozšíření.

Dělíme je na různé typy:

- rozšiřující studium umožňuje rozšířit si z různých důvodů předmětovou aprobaci, získat vzdělání k vyučování dalšího předmětu
- specializační studium je určené pro přípravu pedagogických pracovníků pro činnosti nad rámec jejich aprobace, např. studium zaměřené na obory speciální pedagogiky, na výchovné poradenství, knihovnictví apod.
- rozdílové studium je získání kvalifikace na základě absolvování modulově upraveného studijního programu, kdy jsou studiem doplněny neabsolvované složky příslušného oboru či předmětu
- funkční studium pro pracovníky ve školství vedoucí k dosažení dalších diplomů a k získání kompetencí pro vyšší funkční postavení, např. pro řídicí činnosti (školský management)
- doplňující pedagogické studium je určeno pro pedagogické pracovníky, kteří mají odbornou způsobilost, ale nemají způsobilost pedagogickou.

Další skupinou je normativní vzdělávání. Zde jde spíše o kurzy, které mohou být z určitých důvodů povinné. Toto vzdělávání je vázané na výkon určité činnosti, kde je předpisem stanovena povinnost nebo doporučení odpovídajícího školení. Jedná se například

o školení související s bezpečností práce, předpisy pro práci s nebezpečnými materiály apod.

Poslední skupinou je průběžné další vzdělávání, kam zařazujeme kurzy a vzdělávací akce, které jsou spojeny se soustavnou metodickou, poradenskou, konzultační, informační a koordinační činností.

2.4 Vymezení pojmů

2.4.1 Pedagogický pracovník

Pedagogický pracovník není přímo totožný s pojmem učitel. Učitel je jednou z podskupin základní profesní kategorie pedagogický pracovník, přičemž následující podskupinou jsou další pedagogičtí pracovníci. V legislativě a oficiálních dokumentech MŠMT v České republice se častěji objevuje pojem pedagogický pracovník. V některých materiálech se objevují oba pojmy současně bez dalšího vysvětlení (4).

Pokud se zaměříme na přesné definice, pak je učitel v literatuře charakterizován jako jeden ze základních činitelů vzdělávacího procesu, tedy profesionálně kvalifikovaný pedagogický pracovník, spoluodpovědný za přípravu, řízení, organizaci a výsledky tohoto procesu (12).

Pedagogický pracovník je osoba vyučující a vychovávající děti a mládež nebo dospělé v základních školách, ve středních školách nebo ve speciálních školách nebo vykonávající obdobnou činnost podle zvláštních předpisů (21).

Základní kvality, které by měly charakterizovat pedagogickou osobnost, můžeme tedy shrnout do několika skupin. Úspěšná výchovně vzdělávací činnost klade požadavky na pedagoga hodnotovou orientaci, na jeho vzdělání všeobecné i odborné, na jeho pedagogickou erudici a v nemalé míře i na jeho některé osobnostní rysy a charakter. Pouze v harmonické syntéze těchto aspektů je dán předpoklad pro účinné výchovně-vzdělávací působení (2).

Dokumenty vydávané MŠMT, užívají převážně termín pedagogický pracovník, ale většina vzdělávací nabídky např. kurzy, semináře nebo školení termín učitel.

Pro úplnost a přesnost pojmosloví budeme tedy užívat v našem textu pojem pedagogický pracovník, který je nadřazenou profesní kategorií učitelů.

2.4.2 Instituce

Slovo „instituce“ je používáno kvůli jednotnosti pojmosloví v této práci. Tento pojem nahrazuje různé institucionální zařízení poskytovatelů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Institucí může být základní škola, střední škola, vysoká škola, dále to mohou být různá sdružení a spolky, soukromé podniky, aj.

Instituce můžeme rozdělit do čtyř skupin:

- vzdělávací zařízení
- zájmová sdružení a spolky
- soukromé firmy
- jiné

Nejméně subjektů je charakterizovaných ve skupině vzdělávací zařízení. Těmito institucemi jsou např. Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky v Plzni nebo Regionální vzdělávací a informační středisko v Tachově.

Zájmová sdružení a spolky jsou různé kluby, sdružení a spolky, např. Oblastní spolek českého červeného kříže v Plzni, Česká astronomická společnost v Rokycanech nebo Klub vojenské historie Plzeň. Dále různé asociace např. Asociace kuchařů a cukrářů České republiky v Sušici, Sdružení podnikatelů a živnostníků v Plzni nebo Asociace soukromého zemědělství v Plzni, ale i některá centra např. Centrum dětí a rodičů v Plzni nebo Informační a vzdělávací centrum v Plzni.

Mezi instituce patří i soukromé firmy jako např. Modul Consulting s.r.o. Plzeň nebo Bankovní institut vysoká škola a.s. Praha, konzultační středisko Plzeň.

Do čtvrté skupiny řadíme zejména různá střediska volného času např. Střediska volného času dětí a mládeže Plzeň nebo Domy dětí a mládeže v Plzeňském kraji.

2.4.3 Kurz

Existuje mnoho druhů vzdělávacích akcí, které jsou nabízeny, např. kurzy, přednášky, semináře, exkurze, výcviky, letní školy, atd. a není jednoduché jednotlivé formy vzdělávání od sebe odlišovat a kategorizovat je. Informace o tom, o jaký typ akce se vlastně jedná, nejsou většinou v nabídce přesně specifikovány, tedy o jaký přesný druh vzdělávací akce jde (22). Z tohoto důvodu je ve většině případů užíván pojem kurz, jako označení

všech forem vzdělávání. Také MŠMT nerozlišuje různé formy vzdělávání, ale vše zahrnuje pod pojmem kurz.

2.4.4 Vzdělávací nabídka

Vzdělávací nabídka na trhu je značně různorodá. Vedle kvalitních lektorů vzdělávají pedagogické sbory i lidé, jejichž pedagogické působení je značně problematické. Východiskem by bylo, kdyby místo náhodné současné podpory poskytovatelům dostávaly peníze samotné školy. Samy by pak měly možnost vybírat si kvalitní vzdělávání a jejich poptávka by nutila poskytovatele zavést kvalitu a hledat nejlepší formu vzdělávání pedagogických pracovníků. Nastavení současného systému není v pořádku. Akreditace získává většina vzdělávacích programů bez ohledu na kvalitu. Na stránkách MŠMT můžeme najít v současné době 16 740 akreditovaných programů.

Je proto důležité podporovat aktivity, které zavádějí do systému kvalitu a hledat formy, které učitelům umožní vzdělávat se přímo ve škole včetně možnosti e-learningu.

Nikde nelze nalézt ucelená data z oblastí DVPP případně analýzu vzdělávacích potřeb učitelů a analýzu efektivity vynaložených prostředků. Nabídka vzdělávacích akcí je spíše chaotická, není možné přímé objednání, neexistuje portál, kde by byla možnost si s přehledem vyhledat daný program, kurz nebo seminář. Z dlouhodobého hlediska je potřeba nastavit systém dalšího vzdělávání tak, aby se vzdělávání stalo nedílnou součástí běžné práce učitelů a byl pro ně vytvořen dostatečný časový prostor.

Problematické nastavení současného systému DVPP se může stát jednou z významných překážek zlepšování kvality učitelské práce a naplňování cílů vzdělávání.

2.5 Zaměření kurzů v Plzeňském kraji

Z nabídek, které jsou zasílány na jednotlivé školy je nejvíce zastoupeno vzdělávání v oblasti informačních technologiích a jazykové kurzy. Často jsou zastoupeny kurzy tělesné výchovy, výtvarné nebo dramatické výchovy, i vzdělávání v environmentální výchově a přírodopis. V menší míře jsou zastoupeny kurzy zdravotnické, dopravní výchovy, kurzy zaměřené na vzdělávání v hudební výchově a pedagogice hudby, vzdělání v matematice, dějepisu nebo kurzy určené pro řídicí pedagogické pracovníky označené jako management.

Z nabídek vůbec není zřejmé zaměření na nějakou cílovou skupinu. Kurzy jsou buď určené jakémukoli pedagogickému pracovníkovi nebo cílová skupina není uvedena vůbec. Z těch, co uvedené jsou, převažují cílové skupiny učitelů mateřských, základních a středních škol. Nejvíce nabídek vzdělávacích akcí je určeno učitelům mateřských škol, tyto akce jsou často určeny zároveň i pro učitele základních škol nižších ročníků. Absolutně nedostatečná různorodá nabídka je pro učitele středních škol. Téměř zanedbatelný počet je u kurzů určených pro speciální pedagogy, výchovné poradce a management.

Pokud si spojíme zaměření kurzů s typem instituce, zjistíme, že soukromé firmy nabízejí většinou kurzy informačních technologií a kurzy jazykové. Nejpestřejší nabídku kurzů poskytuje Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky v Plzni.

Časová dotace jednotlivých kurzů je různá. Kurzy trvají od jednoho dne až po několik měsíců. Podle statistických údajů v ČR, stráví učitelé maximálně 5 dnů v roce na vzdělávacích akcích (6).

Finanční částka, kterou musí účastník za kurz zaplatit je také různorodá. Některé instituce umožňují díky grantu projít kurzem téměř zdarma, jiné požadují členský příspěvek s tím, že jednotlivé kurzy si již člen takovéto organizace platit nemusí. Tyto kurzy poskytují především příspěvkové a neziskové organizace. Nejčastější formou je stále úhrada účastníka za celý kurz.

Peníze, které dostanou školy v rámci normativu, často na úhradu dalšího vzdělávání nestačí. Ředitelé škol si sice mohou vybírat z kurzů, které jsou nabízeny zdarma, ale nabídka kurzů zdarma vede často k tomu, že jsou spíše využívány ty kurzy, které jsou k dispozici, než ty, které reagují na potřeby škol, ale jsou za úplatu. Ředitelé znají nejlépe potřeby svého pedagogického sboru. Ideální by bylo, kdyby významnou část prostředků na další vzdělávání dostali přímo ředitelé a mohli společně s učiteli vybírat kurzy dle plánu dalšího vzdělávání konkrétní školy, popřípadě zadat u organizací poskytujících další vzdělávání přípravu kurzu zaměřeného na potřeby konkrétního pedagogického sboru.

Významným problémem v oblasti nepřímých nákladů na další vzdělávání je příplatek za suplování ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku. Pro řadu škol výše příplatku představuje další bariéru pro vysílání pedagogů do kurzů dalšího vzdělávání.

2.6 Akreditace

Pojem akreditace znamená osvědčení o způsobilosti vzdělávacího zařízení pro určitý konkrétní vzdělávací program. Akreditaci uděluje akreditační komise pro další vzdělávání pedagogických pracovníků při MŠMT ČR (4).

Kritika dosavadních kritérií udělování akreditací je všeobecně známá. Schvalování vzdělávacích programů by mělo projít výraznou koncepční změnou, která by měla vycházet ze sledovaných cílů dalšího vzdělávání a omezit tak podporu nesystematických a nahodilých aktivit, kterých neustále přibývá.

2.7 Vzdělávání pracovníků přímo ve škole

Při vzdělávání pracovníků přímo ve škole (formování pracovních schopností) se využívá metod podnikové praxe a metod specificky využívaných v pedagogice a školském managementu. Pro efektivitu vzdělávání musí vedení školy znát vzdělávací potřeby pracovníků školy a systematicky vyhodnocovat výsledky vzdělávání.

Mezi metody nejčastěji používané přímo na pracovišti patří:

- instruktáž při výkonu práce se využívá u jednodušších a dílčích pracovních postupů, ve škole ji lze využít např. při ukázkách, jak se zpracovávají administrativní materiály, jak se zachází s didaktickou technikou a pomůckami, jak se aplikuje vyučovací metoda, nebo při seznamování se s novým počítačovým programem
- koučování je dlouhodobé instruování, vysvětlování a sdělování připomínek včetně kontroly výkonu pracovníka; jde o směřování pracovníka správným směrem s přihlédnutím k jeho vlastní individualitě; za kouče lze považovat např. uvádějícího učitele, odborného metodika či bezprostředního nadřízeného
- mentoring se podobá koučování, ale hlavní aktivitu zde přebírá školený; volí si sám svého rádce, mentora – svůj osobní vzor
- konzultování spočívá ve vzájemném konzultování a ovlivňování mezi pracovníky; ve školním prostředí jde o metodu tradiční a obvyklou, která vyplývá ze spontánní potřeby stále hovořit o své práci; další její variantou je tzv. bálintovská skupina, kdy chce skupina pedagogických pracovníků společným sdílením zkušeností přispět k vyřešení problému jednoho z nich
- asistování probíhá tak, že pracovník je přidělen ke zkušenému pracovníkovi, a tak se učí žádoucími pracovními postupům; tato metoda je dosti problematická z hlediska

organizace spoluúčasti ve výuce; u plnění úkolů nad rámec výuky se vytvářejí realizační týmy z různě zkušených pracovníků

- pověření úkolem znamená, že školený pracovník je svým školitelem pověřen splnit konkrétní úkol, ke kterému má potřebné kompetence i veškeré podmínky; při plnění úkolu je sledován a posléze hodnocen; je to metoda dobře využitelná ve školním prostředí; úkolem může být např. získat kolegy pro spolupráci, navrhnout a vyřešit malý projekt, vést pracovní tým
- rotace práce je založena na principu pověřování prací v různých částech podniku; jejím důsledkem je větší flexibilita pracovníka i jeho komplexnější vnímání reality na pracovišti; tato metoda se v modifikované podobě ve škole využívá zcela běžně; zástupy za nepřítomné pracovníky umožňují nahlédnout do problematiky jejich odbornosti, do stylu práce, který mají zavedený, do problematiky jiných subsystemů (úseků) školy; na školách se praktikuje i rotace ve funkcích správců kabinetů, metodiků aj.
- působením v roli lektora přímo v pedagogickém kolektivu je dána možnost naučit se pracovat se žáky jiného věku a nároků, např. na vzdělávací akci, a předat kolegům své poznatky a dovednosti.
- stínování je sledování běžné pracovní činnosti jiného pracovníka; sledující pracovník se může průběžně ptát na příčiny konkrétního jednání stínovaného pracovníka a působí jako zdroj pro jeho sebereflexi; obohacování pracovních schopností pracovníků tak probíhá oboustranně; při realizaci ve školním prostředí je stínování špatně realizovatelné z organizačních důvodů
- hospitace je návštěva vyučovací hodiny, přednášky apod. s cílem poznání stavu a úrovně výchovné a vzdělávací práce; ve škole může být pracovník nejen v roli hospitovaného, ale i hospitujícího

2.8 Cíle dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Cílem dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je zdokonalování profesních dovedností pedagogických pracovníků, vnitřní rozvoj škol, zdokonalování vyučovacího procesu, zavádění inovací a změn ve vzdělávání a osobnostní vývoj pedagogických pracovníků (4). Hlavními kategoriemi jsou předmětová orientace, problémová orientace a osobnostní orientace s psychohygienou. Předmětová orientace se zaměřuje na oborové i didaktické inovace učitele. Měla by umět poukázat na aktuální problémy a zkušenosti žáka

a neorientovat se pouze na jednostranné zprostředkování vědy. Problémová orientace pomáhá překonávat odborné, sociální a komunikativní problémy ve školní a vyučovací praxi. Osobnostní orientace s psychohygienou má za úkol psychickou regeneraci, získávání jistoty a ověřování sám sebe.

3 Motivace pro pedagogické pracovníky

Vývoj motivů k učení začíná již ranou socializací a tyto motivy jsou výsledkem učení a zkušenosti s učením. Motivory mají vždy sociální zázemí. Právě školní zkušenosti s učením mnohé potenciální účastníky vzdělávání dospělých odrazují. Je rozhodující, že lidé se nevzdělávají pouze za účelem uspokojení vlastních poznávacích zájmů, ale i z důvodů, kdy je potřeba řešit konkrétní problémy (1).

Motivace je tedy označením pohnutek, které vedou k chování. Slovo motivace je odvozeno z latinského slova *movere*, tj. hýbat, pohybovat. Pojem motivace je velmi široký. Zahrnuje pojmy jako jsou snažení, chtění, touha, tendence, přání, očekávání, zájem, žádost, cíl atd. Motivaci nelze přímo pozorovat. Pojem motivace se vztahuje na vnitřní aktivaci, tj. na vzbuzování aktivity organismu a zároveň i na regulaci jeho chování (12).

Z hlediska efektivity vzdělávání dospělých je nezbytné nezapomenout na konkrétní uplatnění principů motivace, především principu udržování psychické rovnováhy, a to ve vztahu k zájmům jedince. Mnoho lidí si uvědomuje nezbytnost doplnit si dosažené vzdělání v konfrontaci s pokrokem vědy a techniky a změnami ve společnosti. V takových případech jednostranné a osobní zájmy ustupují do pozadí a uvědomění si nutnosti získat odpovídající vzdělání ve vztahu ke společenským potřebám se stává podněcujícím faktorem, který rozvíjí cílevědomost a přispívá k houževnatosti studujících. Projevuje se také výrazná potřeba společensky vyniknout, dosáhnout uznání, zvláštního ocenění apod.

Faktor motivace může být v dospělosti příčinou optimálních výsledků v učení, v některých případech vyšší kvality, než je tomu u jedinců mladších věkových kategorií. Odpovídající efekt je prokazatelný v případě, že základem motivačního působení je odpovídající společenský dosah úkolu, důraz na sociální odpovědnost, určení úkolu a jeho zaměření a vztah úkolu k praktické činnosti dospělého (14). Převažující motivací pro vzdělávání dospělých je profesní motivace, především snaha o zlepšení možnosti pracovního uplatnění. Hlavním stimulem pro vzdělávání a zároveň nejvýznamnějším zdrojem pro identifikaci potřeb je pracovní uplatnění (16).

Nikdo se dosud nezabýval tím, jak motivovat pedagogické pracovníky ke vzdělávání. Tam, kde není ke změnám nakloněn ředitel, není ochota ani u pedagogických pracovníků. Záleží vždy jen na řediteli, ale tomu chybí nástroje, především finanční.

Výběr vzdělávacích akcí pedagogickými pracovníky je často ze strany vedení školy kritizován jako nahodilý, nenaplánovaný a nesoustavný. V převážné většině případů má

vedení školy pravdu. Pedagogičtí pracovníci si vybírají podle svých vlastních individuálních vzdělávacích potřeb, volí takové vzdělávání, které uspokojuje jejich průběžnou přípravu nebo spíše zájem. Volba je dále ovlivněna nejrůznějšími faktory jako je momentální aktuální nabídka a její dostupnost. Pedagogický pracovník převážně pasivně čeká na nabídku, bývá málo aktivní vyhledávat si sám vzdělávací akce, o které by měl zájem (5).

Volby vzdělávacích akcí můžeme rozdělit na pět základních způsobů.

Prvním je povinné vzdělání nebo nucená volba. Odehrává se často přímo ve školním prostředí, jde o vzdělávání, které buď předepisuje zákon nebo je nařizuje vedení školy. Požadované výsledky však přináší velmi malé.

Druhým je volba řízená nabídkou. Tímto způsobem volí vzdělávací akce pedagogičtí pracovníci nejčastěji. Reagují při tom na aktuální nabídku, volí si téma, které je zajímavé. Faktory ovlivňující výběr kromě zájmu jsou v tomto případě také místo konání akce, časová dotace, cena a reference kolegů.

Třetím způsobem je volba v důsledku příslušnosti ke sdružení. Někteří pedagogičtí pracovníci se angažují v nějakém profesním sdružení a z tohoto důvodu si vybírají nejčastěji akce, které tato sdružení pořádají. Problémem může být nezaměřenost vzdělávání na potřeby samotného pracovníka, tedy neslučitelnost s výkonem povolání nebo zájmem ze strany zaměstnavatele.

Předposledním způsobem jsou módní vlny. V tomto případě si pedagogičtí pracovníci volí vzdělávání v nové oblasti pedagogiky, kterou dobře neznají. Důvodem nemusí být individuální potřeba, kterou uplatní v praxi, ale jen potřeba prohloubit si znalosti nebo spíše zvědavost.

Posledním způsobem je reflektovaná a plánovaná volba. Tuto cestu volí nejmenší skupina pedagogických pracovníků. Důvodem bývá její náročnost. Jedinec si totiž musí umět vymezit své potřeby a cíle a vytvářet si podle nich individuální plán svého vlastního profesionálního rozvoje (5).

4 Motivace zaměstnavatele

Naprostou neodmyslitelnou součástí celého systému jsou ředitelé škol, případně vedoucí pracovníci, kteří organizují další vzdělávání pedagogických pracovníků dle předem stanoveného plánu. Další vzdělávání musí být hlavně v souladu s činností celé školy. Školy mají dost velkou svobodu v tom, jakým způsobem budou řídit další vzdělávání svých zaměstnanců. Podpora vedení školy v dalším vzdělávání svých pracovníků proto může být různá. Záleží na umístění školy, typu školy, finančních možnostech, ale i na mezilidských vztazích v ní. Aby bylo další vzdělávání efektivní, musí se pozitivně odrazit v praxi. Na vedení školy pak záleží, jakým způsobem tuto efektivitu bude podporovat a kontrolovat. Může organizovat společné vzdělávání ve škole, může si od svých pracovníků vyžadovat zpětnou vazbu ze vzdělávacích akcí a nakonec kontrolovat uplatňování získaných poznatků v praxi. Ředitelé by měli vykonávat některé konkrétní činnosti, aby správně řídili proces dalšího vzdělávání svých pracovníků např. distribuce nabídek vzdělávání, spolupráce s vnějšími subjekty, plánování dalšího vzdělávání, motivování k dalšímu vzdělávání, financování dalšího vzdělávání, uvolňování svých pracovníků, kontrolování dalšího vzdělávání a vytváření kultury učící se organizace (5).

V současné době chybí významnější motivace pro prohlubování vědomostí získaných v dalším vzdělávání. Pedagogičtí pracovníci mají sice ze zákona povinnost dále se vzdělávat, ale úspěšné absolvování kurzů dalšího vzdělávání není nutným předpokladem profesního a kariérního růstu. Protože i když se učitel dále vzdělává, tak to na jeho kariéru, ale i finanční ohodnocení nemá významnější pozitivní vliv. Když se pedagogický pracovník nevzdělává, žádným způsobem to jeho kariéru nebo finanční ohodnocení neohrožuje.

Bylo by potřeba urychleně připravit zapracování dalšího vzdělávání do systému profesního a kariérního růstu tak, aby pedagogičtí pracovníci, kteří aktivně rozvíjejí své profesní dovednosti a také je aplikují do své práce, byli náležitě finančně ohodnoceni. Je třeba zároveň vytvořit podmínky pro ředitele škol, aby další vzdělávání svých pedagogů podporovali a aby dokázali propojit autoevaluační zjištění s vytvořením kvalitního plánu dalšího vzdělávání.

5 Hodnocení DVPP

Na systému dalšího vzdělávání by se kromě státu, školských zařízení, vzdělávacích institucí měli podílet sami pedagogičtí pracovníci. Měli by si tedy umět svoje aktivity správně naplánovat a vybírat vhodné kurzy z důvodu efektivity vzdělávání a využitelnosti v praxi. Další vzdělávání by mělo mít přínos především ve zvládnutí nových metodických postupů výuky a prohloubení dovedností při řešení problémů s žáky, k uplatnění nových poznatků v praxi, získáním nových dovedností a v rozšíření všeobecného přehledu.

Zákon o pedagogických pracovnících ukládá všem učitelům jako povinnost dál se vzdělávat. Samozřejmě už neříká jak. Učitelé všeobecných předmětů jsou na tom v podstatě dobře. Mohou si vybrat alespoň z nějaké nabídky. Pokud jde o učitele odborných předmětů na odborných učilištích, ti mají velmi často smůlu. Kurzy, kde by mohli rozšířit svou odbornost, chybějí nebo jsou velmi drahé. Přímou katastrofální situace panuje v oblasti oborových didaktik, snad mimo ekonomiku, kde pro řadu oborů neexistuje vůbec žádné metodické zpracování učiva. Některé školy se sdružují a snaží se vytvořit metodické texty, učební pomůcky a někdy dokonce vydávají i své vlastní učebnice.

Pro další vzdělávání pedagogických pracovníků je demotivujícím prvkem, že neexistuje funkční kariérní řád. Někteří z pedagogických pracovníků prošli rozsáhlým vzděláváním, ale z hlediska ocenění se nedočkali za celou dobu žádného zásadního efektu. Vzdělávání si financovali z vlastních prostředků a věnovali mu svůj volný čas. Mohli už jen doufat, že si jejich aktivity vedení školy všimne a ohodnotí je v rámci nadtarifních složek platu. Většinou jim ale muselo stačit, že měli ze své snahy osobní uspokojení.

Nelze se pak divit, že zájem o další vzdělávání se snižuje. Jde jen o výsledek původního slibu o finančním přínosu. Ten nenastal, je v nedohlednu.

Systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je v současnosti velmi roztržitým prostorem a není žádná zvláštní snaha o jeho uspořádání. Dá se dokonce říci, že řada aktivit jako by šla proti sobě. A protože to není komerční sféra, protože se tyto aktivity hradí z veřejných prostředků, znamenala by koordinace nabídky různých subjektů lepší využití vynaložených peněz. A možná, proto ten nezájem.

6 Empirická část

6.1 Metodologie výzkumu

6.1.1 Cíl šetření:

Na základě výzkumu zjistit současný přístup respondentů, pedagogických pracovníků, k jejich dalšímu vzdělávání a k jejich poznatkům ze současného vzdělávání.

6.1.2 Formulace problémů:

Problém č. 1: Jaké jsou hlavní důvody, které vedou pedagogické pracovníky ke svému dalšímu vzdělávání ?

Problém č. 2: Odpovídá zaměření kurzů poptávce pedagogických pracovníků ?

Problém č. 3: Splňuje další vzdělávání pedagogických pracovníků jejich očekávání ?

Problém č. 4: Jaká je nejčastější překážka u pedagogických pracovníků, kdy se nemohou nebo nechtějí dále vzdělávat ?

6.1.3 Stanovení hypotéz

Na základě poznatků uvedených v teoretické části a na základě vlastních zkušeností jsem stanovila tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1: Zaměření kurzů odpovídá poptávce pedagogických pracovníků nebo převažuje, že skutečnost neodpovídá požadavkům pedagogických pracovníků.

Hypotéza č. 2: Dalšího vzdělávání se budou pedagogičtí pracovníci zúčastňovat, četnost pozitivního sdělení je vyšší než negativního sdělení.

6.1.4 Použité metody výzkumu

Pro získání empirických dat jsme použili metodu dotazníku.

Dotazník

Dotazník použitý v bakalářské práci jsme sestavili dle vlastní konstrukce, je určen pro učitele odborných učilišť a je zaměřen na faktory týkající se dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Dotazníku jsme využili proto, že umožňuje poměrně snadno, rychle a ekonomicky získat informace od většího počtu respondentů. Určitou nevýhodou této formy však je, že respondenti jsou nuceni odpovídat pouze v rámci stanovených kategorií. Při sestavování dotazníku jsme se snažili pečlivě zvažovat volbu a obsah jednotlivých položek. Dotazník obsahoval soubor otázek, na které respondenti odpovídali písemně. K dotazníku jsme připojili jednoduché slovní vysvětlení účelu a problematiky výzkumu. Vzor nevyplněného dotazníku uvádíme v Příloze č. 1.

Do dotazníku jsme zařadili položky uzavřené, kdy respondenti vybírali nebo seřazovali předem připravené odpovědi. Důvodem pro využití uzavřených položek, bylo jednodušší vyhodnocování odpovědí. Ve většině případů se jedná o položky polynomické (předloženo více odpovědí než dvě) a to položky výběrové (z několika odpovědí jednu vybrat). V několika případech jsme využili stupnicové položky (seřazení dle vlastní preference).

Statistické metody

Pro uspořádání dat byly stanoveny tabulky četností a základní třídění bylo provedeno pomocí čárkovací metody. Výsledky byly zpracovány do podoby absolutních četností a nakonec byla tabulka doplněna výpočtem relativních četností. Všechny zpracované položky jsou pro přehlednost doplněny grafickým znázorněním.

Pro ověření platnosti hypotéz byla využita metoda – test dobré shody chí-kvadrát.

Na podkladě získaných materiálů jsme vypracovali vyhodnocení a rozbor výsledků.

6.1.5 Popis zkoumaného vzorku

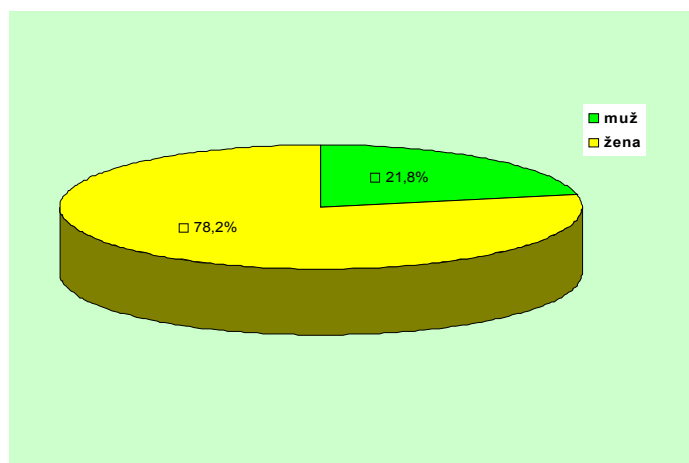
Celý výzkum jsme prováděli v období podzim – zima 2008. Dotazník vyplnilo celkem 156 pedagogických pracovníků z odborných učilišť v Plzeňském kraji.

Otázka č. 1: Pohlaví respondenta

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
muž	34	0,218	21,8%
žena	122	0,782	78,2%
	$\Sigma 156$	$\Sigma 1,000$	$\Sigma 100\%$

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 1 Pohlaví respondenta



Zdroj: vlastní zpracování

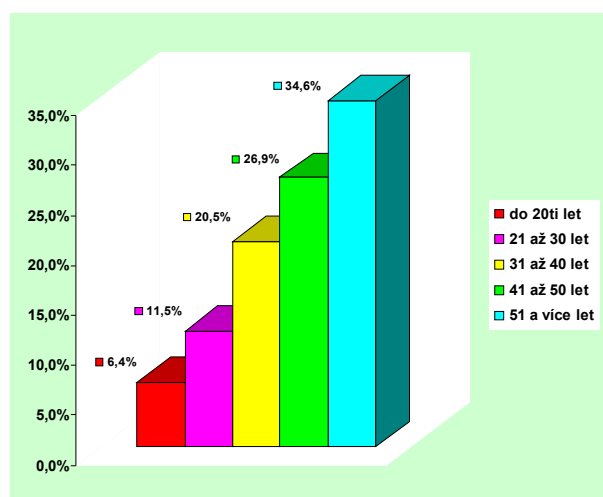
Dotazník vyplnilo 78,2% žen, pedagogických pracovníků, a 21,8% mužů, pedagogických pracovníků.

Otázka č. 2: Věkové rozmezí

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
do 20ti let	10	0,064	6,4%
21 až 30 let	18	0,115	11,5%
31 až 40 let	32	0,205	20,5%
41 až 50 let	42	0,269	26,9%
51 a více let	54	0,346	34,6%
	$\Sigma 156$	$\Sigma 1,000$	$\Sigma 100\%$

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 2 Věková struktura respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

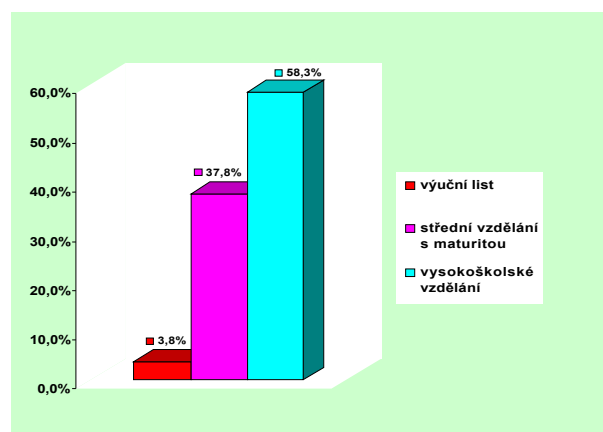
Nejvíce zastoupených respondentů bylo ve věku nad 51 let 34,6%, pak následuje věk mezi 41 až 50 lety 26,9%. Nejmenší zastoupení bylo ve věku do 20ti let 6,4%.

Otázka č. 3: Ukončené vzdělání.

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
výuční list	6	0,038	3,8%
střední vzdělání s maturitou	59	0,378	37,8%
vysokoškolské vzdělání	91	0,583	58,3%
	$\Sigma 156$	$\Sigma 1,000$	$\Sigma 100\%$

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 3 Ukončené vzdělání.



Zdroj: vlastní zpracování

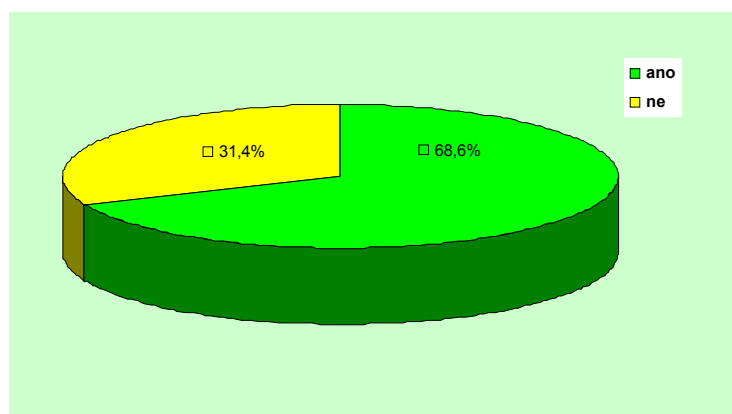
Respondentů s vysokoškolským vzděláním je zastoupeno 58,3%, se středoškolským vzděláním s maturitou 37,8% a výuční list má 3,8%.

Otázka č. 4: Máte splněnou kvalifikaci pro výkon povolání pedagogického pracovníka ?

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
ano	107	0,686	68,6%
ne	49	0,314	31,4%
	$\Sigma 156$	$\Sigma 1,000$	$\Sigma 100\%$

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 4 Splněná kvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování

Splněnou kvalifikaci má 68,6% respondentů, 31,4% tento požadavek nesplňuje.

Otázka č. 5: Proč se účastním dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků ?

udržení pracovního místa									
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	6	7	8	průměrné pořadí
četnost (n_i)	80	23	25	10	7	5	5	1	2,24
$n_i \cdot x_i$	80	46	75	40	35	30	35	8	
\sum respondentů (n)	156								
$\sum (n_i \cdot x_i)$	349								

vyšší finanční ohodnocení									
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	6	7	8	průměrné pořadí
četnost (n_i)	44	45	38	10	6	6	4	3	2,60
$n_i \cdot x_i$	44	90	114	40	30	36	28	24	
\sum respondentů (n)	156								
$\sum (n_i \cdot x_i)$	406								

zvýšení kvalifikace									
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	6	7	8	průměrné pořadí
četnost (n_i)	10	7	20	21	26	40	17	15	4,98
$n_i \cdot x_i$	10	14	60	84	130	240	119	120	
\sum respondentů (n)	156								
$\sum (n_i \cdot x_i)$	777								

získání kvalifikace									
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	6	7	8	průměrné pořadí
četnost (n_i)	9	17	18	32	25	17	15	23	4,75
$n_i \cdot x_i$	9	34	54	128	125	102	105	184	
\sum respondentů (n)	156								
$\sum (n_i \cdot x_i)$	741								

inspirace pro další výuku									
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	6	7	8	průměrné pořadí
četnost (n_i)	17	26	24	42	15	20	10	2	3,78
$n_i \cdot x_i$	17	52	72	168	75	120	70	16	
\sum respondentů (n)	156								
$\sum (n_i \cdot x_i)$	590								

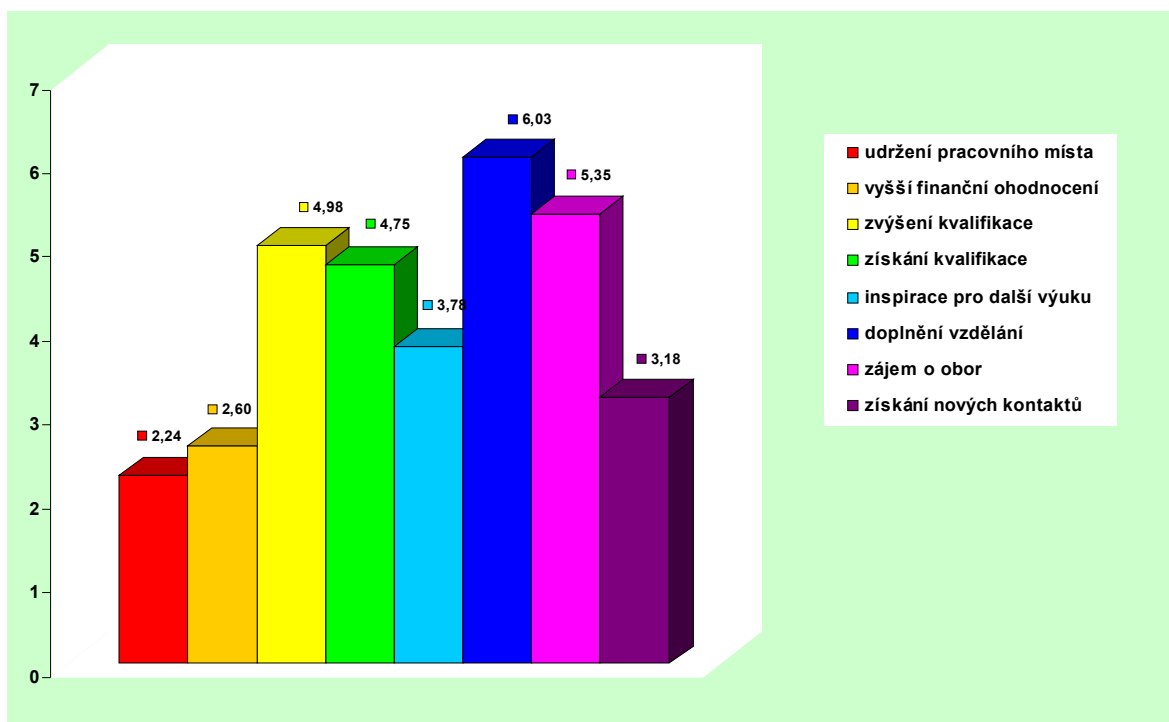
doplnění vzdělání									
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	6	7	8	průměrné pořadí
četnost (n_i)	9	6	15	6	20	12	26	62	6,03
$n_i \cdot x_i$	9	12	45	24	100	72	182	496	
\sum respondentů (n)	156								
$\sum (n_i \cdot x_i)$	940								

zájem o obor									
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	6	7	8	průměrné pořadí
četnost (n_i)	5	11	13	13	27	38	38	11	5,35
$n_i \cdot x_i$	5	22	39	52	135	228	266	88	
\sum respondentů (n)	156								
$\sum (n_i \cdot x_i)$	835								

získání nových kontaktů									
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	6	7	8	průměrné pořadí
četnost (n_i)	22	49	29	21	16	10	7	2	3,18
$n_i \cdot x_i$	22	98	87	84	80	60	49	16	
\sum respondentů (n)	156								
$\sum (n_i \cdot x_i)$	496								

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 5 Účast na DVPP



Zdroj: vlastní zpracování

Převážná část respondentů odpovídající na otázku účasti na DVPP, zvolila na první místo udržení pracovního místa, druhé místo obsadilo předpokládané vyšší finanční ohodnocení. Na předposledním místě je uváděn zájem o obor a poslední místo patří doplnění vzdělání. Jde o průměrné pořadí.

Otázka č. 6: Jak se o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků dovídáte?

nabídka emailem od pořadatelů						
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	průměrné pořadí
četnost (n_i)	86	32	24	10	4	1,81
$n_i \cdot x_i$	86	64	72	40	20	
\sum respondentů (n)	156					
$\sum (n_i \cdot x_i)$	282					

od zaměstnavatele						
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	průměrné pořadí
četnost (n_i)	54	44	37	14	7	2,21
$n_i \cdot x_i$	54	88	111	56	35	
\sum respondentů (n)	156					
$\sum (n_i \cdot x_i)$	344					

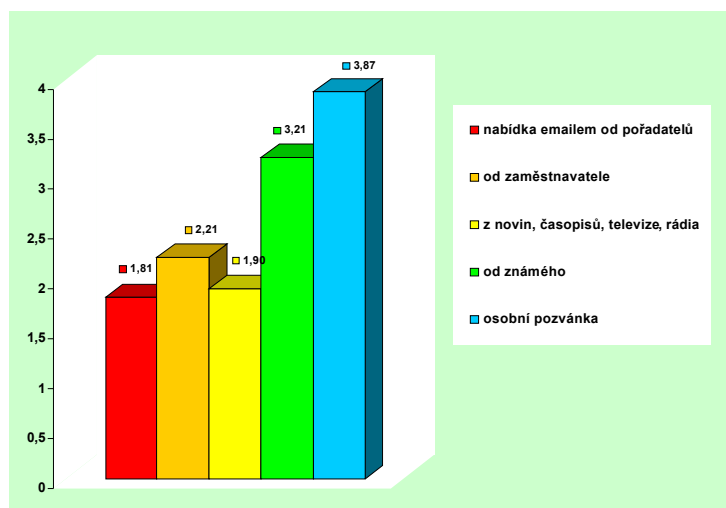
z novin, časopisů, televize, rádia						
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	průměrné pořadí
četnost (n_i)	86	24	22	23	1	1,90
$n_i \cdot x_i$	86	48	66	92	5	
\sum respondentů (n)	156					
$\sum (n_i \cdot x_i)$	297					

od známého						
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	průměrné pořadí
četnost (n_i)	18	35	32	38	33	3,21
$n_i \cdot x_i$	18	70	96	152	165	
\sum respondentů (n)	156					
$\sum (n_i \cdot x_i)$	501					

osobní pozvánka						
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	průměrné pořadí
četnost (n_i)	0	0	72	33	51	3,87
$n_i \cdot x_i$	0	0	216	132	255	
\sum respondentů (n)	156					
$\sum (n_i \cdot x_i)$	603					

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 6 Nabídka na DVPP



Zdroj: vlastní zpracování

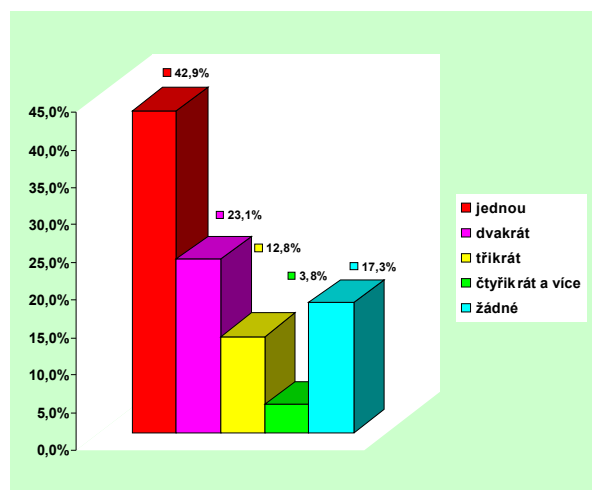
Respondenti mají o dalším možném vzdělávání nejvíce informací z nabídky emailem od pořadatelů, na druhém místě z novin, časopisů, televize a rádia. Na posledním místě byla osobní pozvánka.

Otázka č. 7: Ročně se účastníte vzdělávacích akcí ?

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
jednou	67	0,429	42,9%
dvakrát	36	0,231	23,1%
třikrát	20	0,128	12,8%
čtyřikrát a více	6	0,038	3,8%
žádné	27	0,173	17,3%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 7 Účast na DVPP



Zdroj: vlastní zpracování

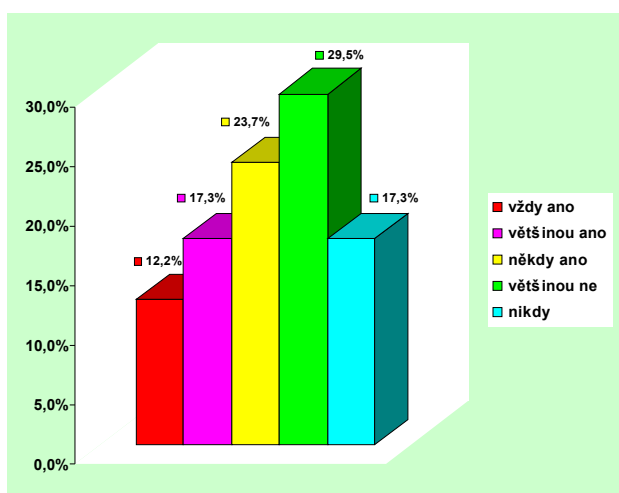
Vzdělávacích akcí se jednou za školní rok účastní 42,9% respondentů, žádného vzdělávání se neúčastní 17,3% respondentů. Čtyřikrát a více vzdělávacích akcí se účastní 3,8% dotazovaných.

Otázka č. 8: Zdají se Vám ceny kurzů pro další vzdělávání přiměřené ?

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
vždy ano	19	0,122	12,2%
většinou ano	27	0,173	17,3%
někdy ano	37	0,237	23,7%
většinou ne	46	0,295	29,5%
nikdy	27	0,173	17,3%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 8 Přiměřenost cen kurzů



Zdroj: vlastní zpracování

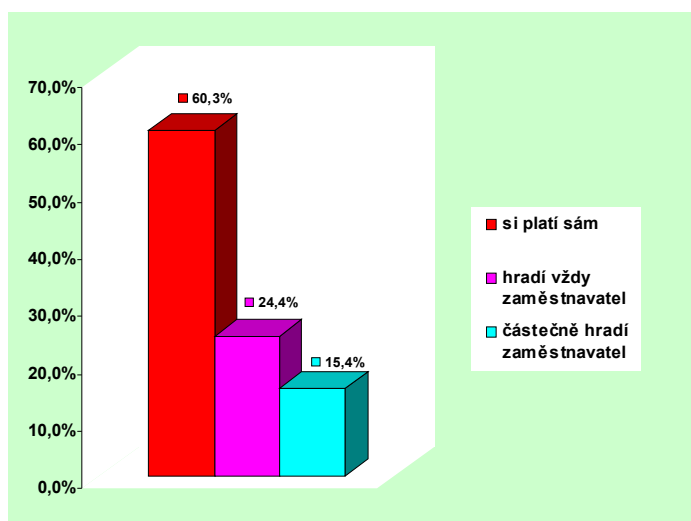
S cenami za kurzy souhlasí vždy jen 12,2% respondentů, většinou ano 17,3%, s cenami nesouhlasí 29,5% dotazovaných.

Otázka č. 9: Další vzdělávání (přednášky, kurzy apod.) je hrazeno ?

	četnost (n _i)	relativní četnost (f _i)	%
si platím sám	94	0,603	60,3%
hradí vždy zaměstnavatel	38	0,244	24,4%
částečně hradí zaměstnavatel	24	0,154	15,4%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 9 Úhrada dalšího vzdělávání.



Zdroj: vlastní zpracování

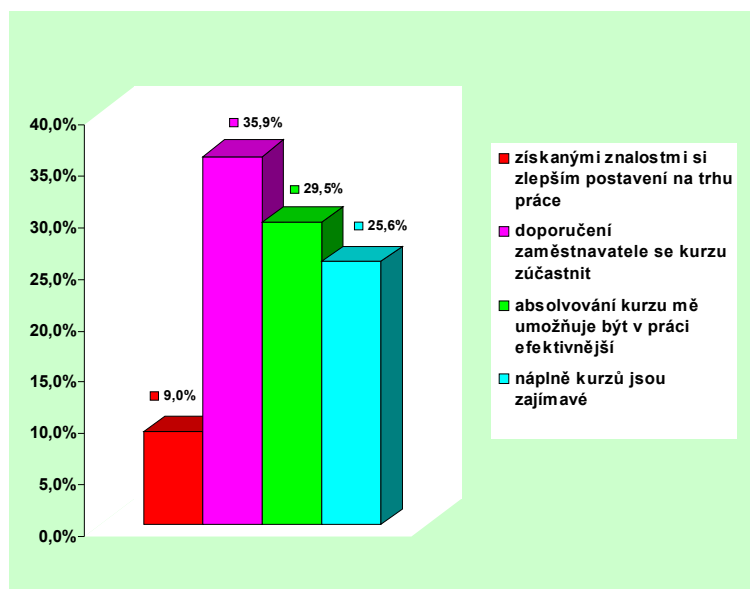
Další vzdělávání si 60,3% dotazovaných hradí ze svého. Respondenti 24,4% uvádějí, že jim zaměstnavatel hradí vždy celou cenu školení a částečně přispívá na školení zaměstnavatel uvádí 16,4% dotazovaných.

Otázka č. 10: Co Vás přesvědčilo k tomu abyste se dalšího vzdělávání účastnil(a) ?

	četnost (n _i)	relativní četnost (f _i)	%
získanými znalostmi si zlepším postavení na trhu práce	14	0,090	9,0%
doporučení zaměstnavatele se kurzů zúčastnit	56	0,359	35,9%
absolvování kurzů mě umožňuje být v práci efektivnější	46	0,295	29,5%
náplně kurzů jsou zajímavé	40	0,256	25,6%
	Σ 196	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 10 Důvody účasti.



Zdroj: vlastní zpracování

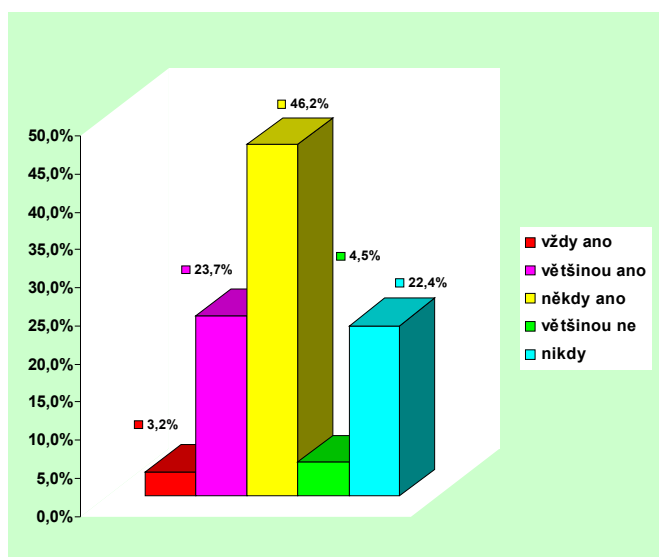
Dalšího vzdělávání se účastní nejvíce na doporučení zaměstnavatele 35,9% respondentů, nejméně se účastní dotazování (9%) z důvodu lepší postavení na trhu práce.

Otázka č. 11: Myslíte si, že zaměření kurzů odpovídá poptávce pedagogů ?

	četnost (n _i)	relativní četnost (f _i)	%
vždy ano	5	0,032	3,2%
většinou ano	37	0,237	23,7%
někdy ano	72	0,462	46,2%
většinou ne	7	0,045	4,5%
nikdy	35	0,224	22,4%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 11 Zaměření kurzů.



Zdroj: vlastní zpracování

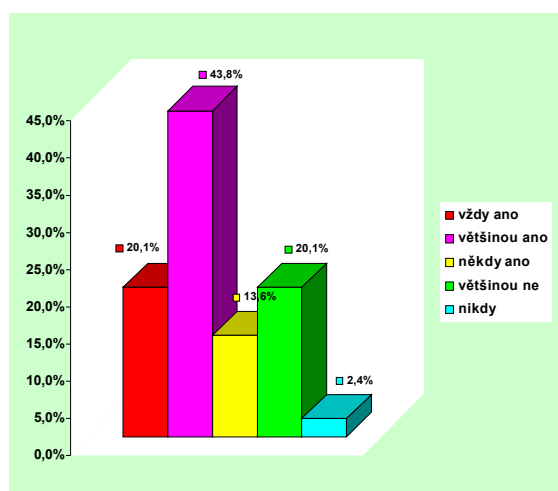
Dotazovaní jsou přesvědčení vždy ano pouze ve 3,2%, nikdy ve 22,4%. Někdy ano 46,2% napsalo, že zaměření kurzů odpovídá poptávce pedagogů.

Otázka č. 12: Je pro Vás při rozhodování se o účasti v kurzu důležité jméno a dobrá pověst školícího střediska, které kurz pořádá ?

	četnost (n _i)	relativní četnost (f _i)	%
vždy ano	34	0,201	20,1%
většinou ano	74	0,438	43,8%
někdy ano	23	0,136	13,6%
většinou ne	34	0,201	20,1%
nikdy	4	0,024	2,4%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 12 Rozhodování se o účasti.



Zdroj: vlastní zpracování

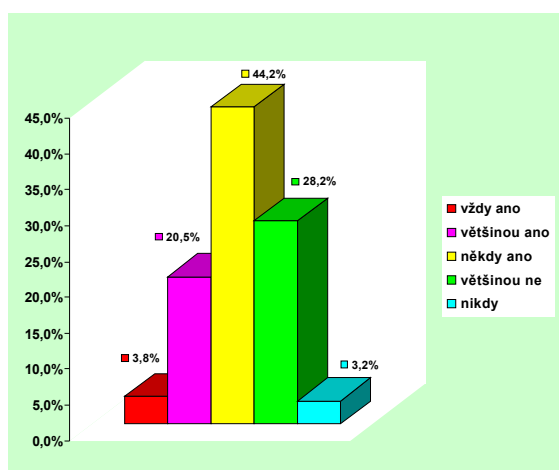
Při rozhodování se o účasti v kurzu je důležité jméno a dobrá pověst školícího střediska, které kurz pořádá uvádí většinou ano 43,8%. Nikdy to nepovažuje za důležité 2,4% dotazovaných.

Otázka č. 13: Zúčastníte se rád(a) v budoucnu dalšího vzdělávání ?

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
vždy ano	6	0,038	3,8%
většinou ano	32	0,205	20,5%
někdy ano	69	0,442	44,2%
většinou ne	44	0,282	28,2%
nikdy	5	0,032	3,2%
	$\Sigma 156$	$\Sigma 1,000$	$\Sigma 100\%$

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 13 Účast na dalším vzdělávání.



Zdroj: vlastní zpracování

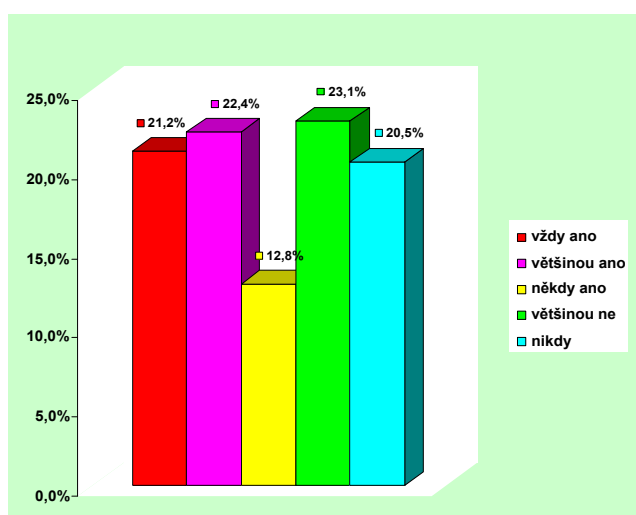
Dalšího vzdělávání se vždy ano zúčastní pouze 3,8% , nikdy 3,2%, někdy ano odpovídá 44,2% a většinou ne 28,2% respondentů.

Otázka č. 14: Splnilo další vzdělávání (např. kurzy) Vaše očekávání ?

	četnost (n _i)	relativní četnost (f _i)	%
vždy ano	33	0,212	21,2%
většinou ano	35	0,224	22,4%
někdy ano	20	0,128	12,8%
většinou ne	36	0,231	23,1%
nikdy	32	0,205	20,5%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 14 Splnění očekávání



Zdroj: vlastní zpracování

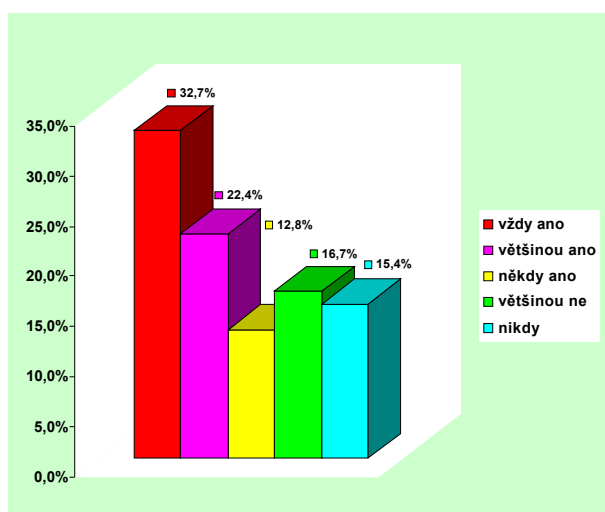
Splnění očekávání od dalšího vzdělávání vždy ano uvádí 21,2% a nikdy 20,5% respondentů. Většinou ne uvádí 23,1% a většinou ano 22,4% dotazovaných.

Otázka č. 15: Domníváte se, že využijete znalostí a dovedností získaných v dalším vzdělávání ve své práci ?

	četnost (n _i)	relativní četnost (f _i)	%
vždy ano	51	0,327	32,7%
většinou ano	35	0,224	22,4%
někdy ano	20	0,128	12,8%
většinou ne	26	0,167	16,7%
nikdy	24	0,154	15,4%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 15 Využití znalostí a dovedností.



Zdroj: vlastní zpracování

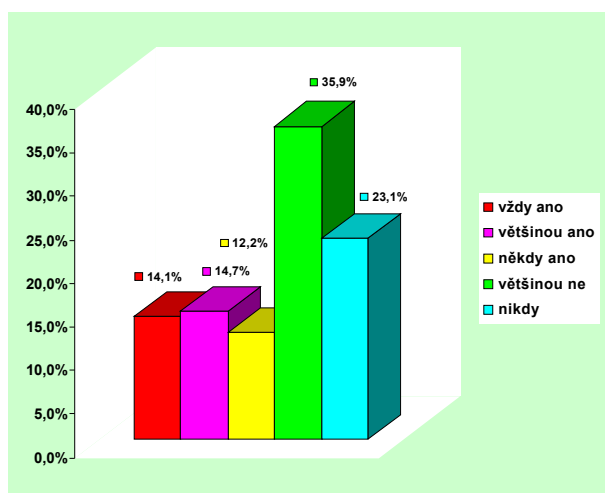
Využití znalostí a dovedností z dalšího vzdělávání uvádí vždy ano 32,7% a nikdy 15,4% dotazovaných.

Otázka č. 16: Probíhá výuka v dalším vzdělávání zajímavým způsobem ?

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
vždy ano	22	0,141	14,1%
většinou ano	23	0,147	14,7%
někdy ano	19	0,122	12,2%
většinou ne	56	0,359	35,9%
nikdy	36	0,231	23,1%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 16 Průběh výuky.



Zdroj: vlastní zpracování

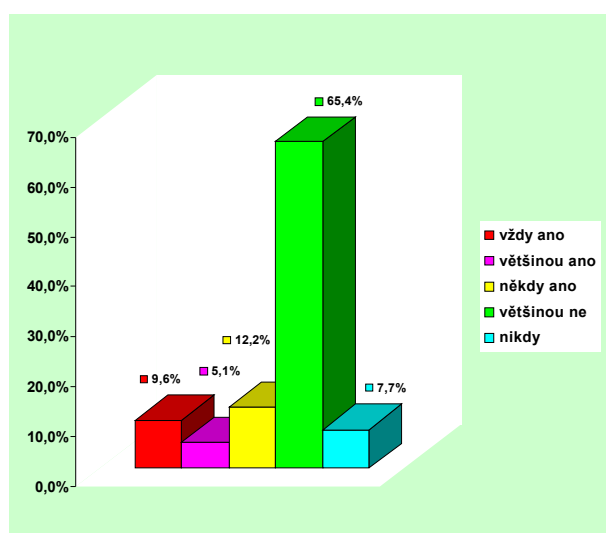
Respondenti (14,1%) uvádějí, že výuka probíhá v dalším vzdělávání zajímavým způsobem vždy ano, nikdy uvádí 23,1%

Otázka č. 17: Dostal(a) jste dostatek prostoru pro dotazy ?

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
vždy ano	15	0,096	9,6%
většinou ano	8	0,051	5,1%
někdy ano	19	0,122	12,2%
většinou ne	102	0,654	65,4%
nikdy	12	0,077	7,7%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 17 Prostor pro dotazy.



Zdroj: vlastní zpracování

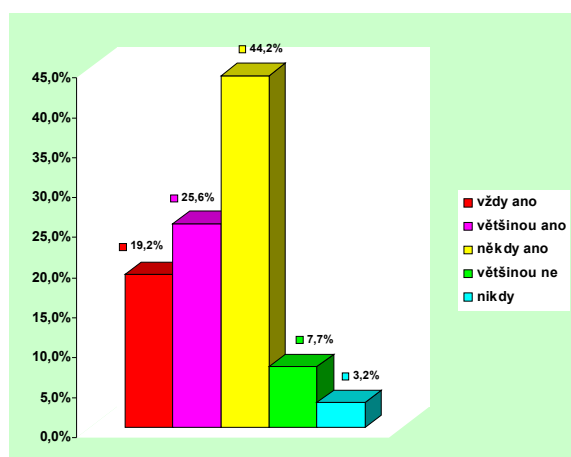
Dostatek prostoru pro dotazy vždy ano uvádí 9,6% dotazovaných. Žádný prostor pro dotazy uvádí většinou ne 65,4% a nikdy 7,7% respondentů.

Otázka č. 18: Mohl(a) jste něco sám(a) navrhnout nebo vytvářet ?

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
vždy ano	30	0,192	19,2%
většinou ano	40	0,256	25,6%
někdy ano	69	0,442	44,2%
většinou ne	12	0,077	7,7%
nikdy	5	0,032	3,2%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 18 Možnost navrhování a vytváření.



Zdroj: vlastní zpracování

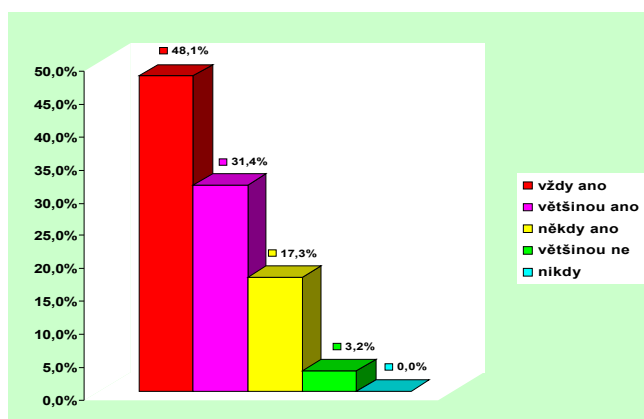
Možnost něco sám(a) navrhnout nebo vytvářet odpovídá vždy ano 19,2% dotazovaných. Nejvíce se respondenti (44,2%) shodli na odpovědi někdy ano.

Otázka č. 19: Reagovali lektori individuálně na Vaše dotazy, problémy, potřeby ?

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
vždy ano	75	0,481	48,1%
většinou ano	49	0,314	31,4%
někdy ano	27	0,173	17,3%
většinou ne	5	0,032	3,2%
nikdy	0	0,000	0,0%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 19 Dotazy, problémy, potřeby.



Zdroj: vlastní zpracování

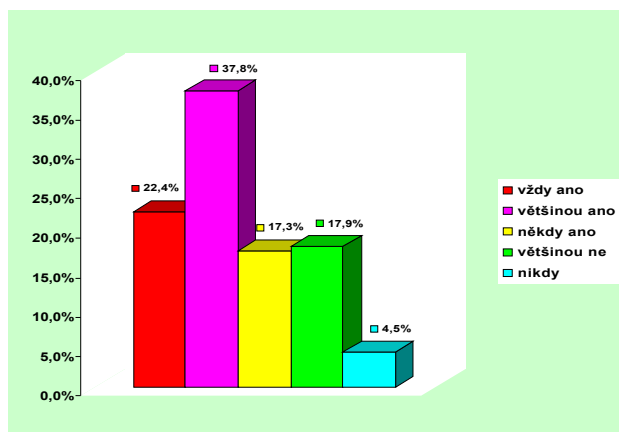
Reakce lektorů individuálně na dotazy, problémy, potřeby vždy ano uvádí 48,1%, nikdy 0,0% respondentů.

Otázka č. 20: Vyhovoval Vám způsob výuky ?

	četnost (n_i)	relativní četnost (f_i)	%
vždy ano	35	0,224	22,4%
většinou ano	59	0,378	37,8%
někdy ano	27	0,173	17,3%
většinou ne	28	0,179	17,9%
nikdy	7	0,045	4,5%
	Σ 156	Σ 1,000	Σ 100%

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 20 Způsob výuky.



Zdroj: vlastní zpracování

Způsob výuky vyhovoval vždy ano 22,4% dotázaných. Nikdy udává 4,5% respondentů.

Otázka č. 21: Co pro Vás představuje nejčastěji překážku v dalším vzdělávání ?

vlastní neochota						průměrné pořadí
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	
četnost (n_i)	87	27	25	10	7	
$n_i \cdot x_i$	87	54	75	40	35	
Σ respondentů (n)	156					
$\Sigma (n_i \cdot x_i)$	291					
						1,87

nedostatek času						průměrné pořadí
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	
četnost (n_i)	54	48	38	10	6	
$n_i \cdot x_i$	54	96	114	40	30	
Σ respondentů (n)	156					
$\Sigma (n_i \cdot x_i)$	334					
						2,14

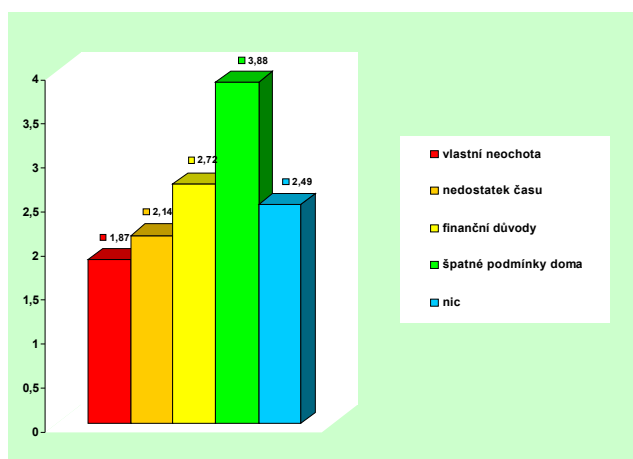
finanční důvody - nechci si platit kurzy ze svého						
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	průměrné pořadí
četnost (n_i)	40	37	31	22	26	2,72
$n_i \cdot x_i$	40	74	93	88	130	
\sum respondentů (n)	156					
$\sum (n_i \cdot x_i)$	425					

špatné podmínky doma						
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	průměrné pořadí
četnost (n_i)	9	17	23	42	65	3,88
$n_i \cdot x_i$	9	34	69	168	325	
\sum respondentů (n)	156					
$\sum (n_i \cdot x_i)$	605					

nic						
pořadí (x_i)	1	2	3	4	5	průměrné pořadí
četnost (n_i)	47	38	34	22	15	2,49
$n_i \cdot x_i$	47	76	102	88	75	
\sum respondentů (n)	156					
$\sum (n_i \cdot x_i)$	388					

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 21 Překážky absolvování dalšího vzdělávání.



Zdroj: vlastní zpracování

Překážky absolvování dalšího vzdělávání uvádějí respondenti na prvním místě vlastní neochotu, na druhém místě nedostatek času. Na posledním místě jsou špatné podmínky doma.

Jde o průměrné pořadí.

Ověření hypotéz

Pro ověření hypotéz jsme použili statistickou metodu – test dobré shody chí-kvadrát. U této kategorie testů významnosti se ověřuje, zda četnosti, které byly získány měřením, se významně odlišují od teoretických četností, které odpovídají dané nulové hypotéze. Zvolená hladina významnosti je u obou testovaných hypotéz 0,05.

Hypotéza č. 1: Zaměření kurzů odpovídá poptávce pedagogických pracovníků nebo převažuje, že skutečnost neodpovídá požadavkům pedagogických pracovníků.

Podkladem pro ověření hypotézy je otázka č. 11 v dotazníku. Zajímá nás odpověď, zda četnost negativního sdělení je skutečně významně vyšší než pozitivního. Abychom našli odpověď na položenou otázku, musíme nejdříve sružit četnosti odpovědi otázky č. 11 v dotazníku. Vždy ano a většinou ano jsme sloučili v tabulce 1 do odpovědi souhlasí vždy. Většinou ne a nikdy jsme sloučili do odpovědi nikdy.

H_0 : Četnost negativního a pozitivního sdělení je zhruba stejná.

H_A : Četnost negativního a pozitivního sdělení se významně liší.

Tabulka 1 Test dobré shody chí-kvadrát

	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P - O	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
souhlasí vždy	42	52	-10	100	1,923
souhlasí občas	72	52	20	400	7,692
nikdy	42	52	-10	100	1,923
	$\Sigma 156$	$\Sigma 156$			11,538

Tabulka četností má v tomto případě $3 - 1 = 2$ stupeň volnosti, kritická hodnota testového kritéria pro hladinu významnosti 0,05 je $X^2_{0,05}(2) = 5,991$. Je zřejmé, že vypočítaná hodnota testového kritéria je větší než hodnota kritická, a proto musíme odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní.

Hypotéza č. 2: Dalšího vzdělávání se budou pedagogičtí pracovníci zúčastňovat, četnost pozitivního sdělení je vyšší než negativního sdělení.

Podkladem pro ověření hypotézy je otázka č. 13 v dotazníku. Zajímá nás odpověď, zda četnost pozitivního sdělení je skutečně významně vyšší než negativního. Abychom našli odpověď na položenou otázku, musíme nejdříve sdružit četnosti odpovědí otázky č.13 v dotazníku. Vždy ano a většinou ano jsme sloučili v tabulce 2 do odpovědi souhlasí vždy. Většinou ne a nikdy jsme sloučili do odpovědi nikdy.

H_0 : Četnost negativního a pozitivního sdělení je zhruba stejná.

H_A : Četnost negativního a pozitivního sdělení se významně liší.

Tabulka 2 Test dobré shody chí-kvadrát

	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P - O	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
souhlasí vždy	38	52	-14	196	3,770
souhlasí občas	69	52	17	289	5,558
nikdy	49	52	-3	9	0,173
	Σ 156	Σ 156			Σ 9,501

Tabulka četností má v tomto případě $3 - 1 = 2$ stupeň volnosti, kritická hodnota testového kritéria pro hladinu významnosti 0,05 je $X^2_{0,05}(2) = 5,991$. Je zřejmé, že vypočítaná hodnota testového kritéria je větší než hodnota kritická, a proto musíme odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní, že četnost negativního a pozitivního se významně liší.

6.2 Shrnutí výsledků výzkumu

V úvodu výzkumné práce jsme stanovili problémy šetření, které jsme formulovali do dotazníku. Dvě vybrané otázky jsme podrobili hypotézám. Informace jsme získali z dotazníků pro pedagogické pracovníky a tyto údaje jsme podrobili detailní analýze, při níž jsme samostatně vyhodnotili odpovědi na každou položenou otázku.

1. problém šetření

Výsledky ukázaly, že hlavní důvody, které vedou pedagogické pracovníky k jejich dalšímu vzdělávání je na prvním místě udržení si pracovního místa a následuje předpokládané finanční ohodnocení. Nejméně preferovaným důvodem je doplnění si vzdělání.

2. problém šetření

Na základě výsledků jsou respondenti přesvědčeni, že zaměření kurzů neodpovídá jejich poptávce. Akreditace všech možných kurzů tedy neznamená dostatečný různorodý výběr, který by odpovídal potřebám pedagogických pracovníků.

3. problém šetření

Splnění očekávání od dalšího vzdělávání uvádí zhruba polovina respondentů. Druhá polovina nebyla spokojená. Důvody nespokojenosti nebyly předmětem výzkumu.

4. problém šetření

Nejčastější překážkou v dalším vzdělávání uvádějí respondenti na prvním místě vlastní neochotu, následuje nedostatek času. Finanční důvody jsou na předposledním místě, poslední místo zaujímají špatné podmínky doma.

Závěr

Dnešní pojetí školy, pedagogického pracovníka, učitele a jeho činnosti je jedním z nejdůležitějších témat o proměnách vzdělávání na celém světě. Na učitele je vyvíjen velký tlak z mnoha stran. Na jedné straně se musí vyrovnat s nároky současné vzdělávací reformy, na straně druhé po něm rodiče požadují, aby v celém rozsahu rozvíjel žákovou osobnost. Kromě mnoha znalostí musí především chtít na sobě stále pracovat. Takových pedagogických pracovníků není zrovna mnoho.

Koncept celoživotního učení je nedílnou a velmi zásadní součástí vzdělávání pedagogických pracovníků. Cílem naší práce bylo zjistit možnosti dalšího vzdělávání pro pedagogické pracovníky a současný přístup pedagogických pracovníků ke svému dalšímu vzdělávání a jaké mají možnosti, ale i s jakými překážkami musí počítat.

Z výsledků výzkumného šetření, který byl prováděn v období podzim – zima 2008, u celkem 156 pedagogických pracovníků z odborných učilišť v Plzeňském kraji, vyplývá, že v oblasti motivace k dalšímu vzdělávání je nejvýznamnějším impulsem udržení pracovního místa, následuje předpokládané finanční ohodnocení. Uspokojení z dalšího dosaženého vzdělání spolu s chutí se vzdělávat je až na posledním místě. Podíl těch, kteří jsou k dalšímu vzdělávání motivováni svými zaměstnavateli je celkem vysoký, což není vzhledem k současnému trendu učících se organizací překvapující. V oblasti bariér se nejvýrazněji projevuje vlastní neochota se vzdělávat a nedostatek času.

V současné době se stále více zdůrazňuje význam vzdělání a jeho hodnoty pro jednotlivce i společnost. Ředitelům škol se doporučuje vytvoření plánu personálního rozvoje školy. Zájem o vzdělávání a zvyšování si kvalifikace u pedagogů je chvályhodný. Z pohledu vedení školy je problematický. Při větším počtu pedagogů jejich studium vážně narušuje rozvrh hodin, jejich absence musí být suplována a tím dochází k neúměrnému čerpání už tak omezených finančních zdrojů.

Na druhou stranu současná nabídka i dostupnost programů pro další vzdělávání vypadá sice velmi dobře, ale opak je pravdou. Pedagogickým pracovníkům se nabízí obrovské množství programů, které bohužel neodpovídají poptávce učitelů. Preferuje se především další vzdělávání v oblastech jazykových a v oblasti informačních technologií. Nabídka dalšího vzdělávání např. u technických oborů není žádná. Tato zjištění lze brát jako výzvu pro vysoké školy, pro organizátory dalšího vzdělávání učitelů, aby se zamysleli a vytvořili atraktivní, požadované a kvalitní programy a nabízeli studium, které by co nejméně narušovalo chod školy, tedy studium o sobotách a nedělích.

Tato práce by měla být přínosem k řešení problematiky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Může být bezprostředně použitelná v praxi pro nadřízené orgány, pro zřizovatele škol, zástupce vysokých škol a organizace zabývající se celoživotním vzděláváním

7 Seznam použité literatury

1. BENEŠ, Milan *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8.
2. JŮVA, V. ; JŮVA, V. *Stručné dějiny pedagogiky*. 4. vyd. Brno: Paido, 1997. 76 s. ISBN 80-85931-43-5.
3. KITZBERGER, *Navrhovaná novela zákona o pedagogických pracovnících*.
Prezentace,
19. 5. 2008, dostupná na < [http:// ceskaskola.bbgspot.com/2008/05/novela-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich.html](http://ceskaskola.bbgspot.com/2008/05/novela-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich.html)>.
4. KOHNOVÁ, Jana. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Praha: Univerzita Karlova v Praze – PF, 2004. 183 s., ISBN 80-7290-148-6.
5. LAZAROVÁ, Bohumíra a kol. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. Brno: Paido, 2006. 232 s., ISBN 80-7315-114-6.
6. LAZAROVÁ, Bohumíra, PROKOPOVÁ, Alice. *Učitelé a jejich další vzdělávání*.
K některým psychologickým aspektům. *Pedagogika*, 2004, roč. 54, č.4, s. 261 – 273.
7. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice* Bílá kniha. Ústav pro informace ve vzdělávání. Praha: Tauris, 2001. 98 s., ISBN 80-211-0372-8.
8. NĚMCOVÁ, TICHÁ, *Učitelům chybí vzdělání*. Mladá Fronta DNES, úterý 11. prosince 2007, strana C2, C3.
9. PRÁŠILOVÁ, M.: *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro učitele*. Olomouc, 2003. ISBN 80-244-0676-4.
10. PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška, MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8.
11. PRŮCHA, J. *Učitel: současné poznatky o profesi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 154 s. ISBN 80-71-78-621-7.
12. PRŮCHA, J. *Moderní pedagogika*. Praha: Portál, 1997. 1. vyd. 495 s. ISBN 80-7178-170-3.
13. PRŮCHA, J. *Přehled pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2000. 270 s. ISBN 80-7178-399-4.
14. ŘEHÁK, Miroslav. *Psychologické faktory didaktiky dospělých*. Praha: ÚKVČ, 1983. 69 s.
15. ŘEZÁČ, Jaroslav. *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998. 268 s. ISBN 80-85931-48-6

16. ŠEĎOVÁ, Klára, NOVOTNÝ Petr. *Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti na vzdělávání dospělých*. Pedagogika, 2006, č.2. 211 s. ISBN 80-210-4143-9.
17. ŠKOLA A ZÁKONY CD-R 2. 2008, ZŠ Nový Bydžov, *Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů*.
18. VAŠUTOVÁ, J. *Profese učitele v českém vzdělávacím kontextu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2004. 192 s. ISBN 80-7315-082-4.
19. Vyhláška 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. In *Sbírka zákonů* [on-line]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2005, částka 111, s. 5654 – 5674. [cit. 2006-01-15].
Dostupný z:
[http://www.msmt.cz/Files/PDF/Vyhlaska 317 2005 o dalsim vzd. ped prac.pdf](http://www.msmt.cz/Files/PDF/Vyhlaska%20317%202005%20o%20dalsim%20vzd.%20ped%20prac.pdf)
20. WALTEROVÁ, Eliška. *Úloha školy v rozvoji vzdělanosti 1. díl*. Brno: Paido, 2004. 295 s. ISBN 80-7315-083-2.
21. Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů ČR* [on-line]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2004, částka 190, s.10333 – 10345. [cit. 2006-01-16].
Dostupný z: <http://www.msmt.cz/Files/Predpisy1/sb190-04.pdf>
22. ZOUNEK, Jiří, NOVOTNÝ, Petr, KNOTOVÁ, Dana, ČIHÁČEK, Vlastimil. Vzdělávací nabídka pro dospělé v České republice. *Pedagogika*, 2006, roč. 56, č. 3, s. 152-164.

8 Přílohy

Příloha č. 1

Vážená paní kolegyně, vážený pane kolego,

jsem studentkou třetího ročníku oboru Školský management na PF UK. Ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, jehož výsledky budou sloužit ke zpracování mé bakalářské práce. Dotazník nemusíte podepisovat.

Ubezpečuji Vás, že s Vašimi informacemi bude nakládáno jako s důvěrnými.

Prosím Vás o pravdivé zodpovězení všech otázek a děkuji Vám za Váš čas a pochopení.

Ing. Jindřiška Janská

Dotazník

1. Pohlaví respondenta.

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) muž
- b) žena

2. Věkové rozmezí.

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností:

- a) do 20ti let
- b) 21 až 30 let
- c) 31 až 40 let
- d) 41 až 50 let
- e) 51 a více let

3. Ukončené vzdělání.

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vyučen - výuční list
- b) střední vzdělání s maturitou
- c) vysokoškolské vzdělání

4. Máte splněnou kvalifikaci pro výkon povolání pedagogického pracovníka ?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) ano
- b) ne

5. Proč se účastním dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků ?

Nejvíce preferované odpovědi, přiřďte číslo 1, nejméně preferované odpovědi přiřďte číslo 8.

- udržení pracovního místa
- vyšší finanční ohodnocení
- zvýšení kvalifikace
- získání kvalifikace
- inspirace pro další výuku
- doplnění vzdělání
- zájem o obor
- získání nových kontaktů

6. Jak se o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků dovídáte ?

Nejvíce preferované odpovědi, přiřďte číslo 1, nejméně preferované odpovědi přiřďte číslo 5.

- nabídka emailem od pořadatelů
- od zaměstnavatele
- z novin, časopisu, televize, rádia
- od známého
- osobní pozvánka

7. Ročně se účastníte vzdělávacích akcí ?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) jednou
- b) dvakrát
- c) třikrát
- d) čtyřikrát a více
- e) žádné

8. Zdají se Vám ceny kurzů pro další vzdělávání přiměřené?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vždy ano
- b) většinou ano
- c) někdy ano
- d) většinou ne
- e) nikdy

9. Další vzdělávání (přednášky, kurzy apod.) je hrazeno ?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) si platím sám(a)
- b) hradí vždy zaměstnavatel
- c) částečně hradí zaměstnavatel

10. Co Vás přesvědčilo k tomu, aby jste se dalšího vzdělávání účastnil(a)?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) získanými znalostmi si zlepším postavení na trhu práce
- b) doporučení zaměstnavatele se kurzu zúčastnit
- c) absolvování kurzu mě umožňuje být v práci efektivnější
- d) náplně kurzů jsou zajímavé

11. Myslíte si, že zaměření kurzů odpovídá poptávce pedagogů?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vždy ano
- b) většinou ano
- c) někdy ano
- d) většinou ne
- e) nikdy

12. Je pro Vás při rozhodování se o účasti v kurzu důležité jméno a dobrá pověst školícího střediska, které kurz pořádá ?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vždy ano
- b) většinou ano
- c) někdy ano
- d) většinou ne
- e) nikdy

13. Zúčastníte se rád(a) v budoucnu dalšího vzdělávání ?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vždy ano
- b) většinou ano
- c) někdy ano
- d) většinou ne
- e) nikdy

14. Splnilo další vzdělávání (např. kurzy) Vaše očekávání ?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vždy ano
- b) většinou ano
- c) někdy ano
- d) většinou ne
- e) nikdy

15. Domníváte se, že využijete znalostí a dovedností získaných v dalším vzdělávání ve své

práci?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vždy ano
- b) většinou ano
- c) někdy ano
- d) většinou ne
- e) nikdy

16. Probíhala výuka v kurzech zajímavým způsobem ?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vždy ano
- b) většinou ano
- c) někdy ano
- d) většinou ne
- e) nikdy

17. Dostal(a) jste dostatek prostoru pro dotazy?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vždy ano
- b) většinou ano
- c) někdy ano
- d) většinou ne
- e) nikdy

18. Mohl(a) jste něco sám(a) navrhnout nebo vytvářet ?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vždy ano
- b) většinou ano
- c) někdy ano
- d) většinou ne
- e) nikdy

19. Reagovali lektori individuálně na Vaše dotazy, problémy, potřeby ?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vždy ano
- b) většinou ano
- c) někdy ano
- d) většinou ne
- e) nikdy

20. Vyhovoval Vám způsob výuky ?

Prosím zakroužkujte jednu z následujících možností.

- a) vždy ano
- b) většinou ano
- c) někdy ano
- d) většinou ne
- e) nikdy

21. Co pro Vás představuje nejčastěji překážku v dalším vzdělávání ?

Nejvíce preferované odpovědi, přiřďte číslo 1, nejméně preferované odpovědi přiřďte číslo 5.

- vlastní neochota
- nedostatek času
- finanční důvody - nechci si platit kurzy ze svého
- špatné podmínky doma
- nic